Ministero della Difesa
Direzione Generale per il Personale Civile

IPOTESI di CCNI per la distribuzione del Fondo Risorse Decentrate (FRD) 2026 e di modifica del CCNI 2025-2027 sottoscritto in data 29 maggio 2025

RELAZIONE TECNICO-ILLUSTRATIVA (art. 40, comma 3-sexies d.lgs. n. 165/2001)

Modulo 1
Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	**03 GIUGNO 2026**
Periodo temporale di vigenza	**ANNO 2026**
Composizione della delegazione trattante	**Parte Pubblica:** Presidente: Direttore Generale della Direzione Generale per il Personale Civile Componenti: Il Capo del 1° Reparto dello Stato Maggiore della Difesa Il Capo del 1° Reparto del Segretariato generale della Difesa **Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:** CISL FP UIL FP CONFINTESA FP FLP DIFESA CONFSAL UNSA **Organizzazioni sindacali firmatarie:** CISL FP UIL FP CONFINTESA FP FLP DIFESA (con nota a verbale) CONFSAL UNSA **Organizzazioni sindacali non firmatarie:**
Soggetti destinatari	E' destinatario dell'ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo per la distribuzione del Fondo Risorse Decentrate 2026 (di seguito CCNI) il personale civile appartenente al Comparto Funzioni Centrali (Aree Operatori, Assistenti e Funzionari) in servizio presso gli Enti del Ministero della Difesa (AD), con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o part-time. L'ipotesi di CCNI non si applica, invece, al personale civile in servizio presso gli Enti attribuiti alla gestione dell'Agenzia Industrie Difesa (AID), in quanto destinatario di apposito accordo sottoscritto tra il rappresentante dell'Agenzia Industrie Difesa e le Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione. Inoltre, 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 e

Digitally signed by MARIA DE PAOLIS
Date: 2026.08.24 15:08:19 CEST

<table>
<tr><td colspan="2"></td><td>dell’indennità di servizio all’estero (art.1809, DPR 15 marzo 2010, n.90; art.45, co.5, D.Lgs.165/2001; artt.170ss DPR 18/1967).</td></tr>
<tr><td colspan="2">Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) (**)</td><td>1) Determinazione dell’ammontare del Fondo Risorse Decentrate 2026 (FRD) da destinare al personale civile del Ministero della Difesa (AD), previa definizione della quota parte da destinare al personale in servizio presso l’Agenzia Industrie Difesa (AID); (*)
2) Ripartizione del FRD 2026:
- Indennità per Particolari Posizioni di Lavoro;
- Indennità di Turnazioni;
- Indennità di Reperibilità;
- Indennità di mobilità;
- Indennità di Posizioni Organizzativa;
- Premi correlati alla Performance (organizzativa e individuale);
- Progressioni Economiche Orizzonatali 2026;
- Elemento garanzia personale distacco sindacale;
3) Contrattazione di Sede (Fondo Unico di Sede 2026);
4) Nel Contratto viene altresì prevista la modifica dell’art.13, commi 8 e 11, del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo dell’Amministrazione Difesa – parte economica, per il triennio 2025-2027, del 29 maggio 2025.</td></tr>
<tr><td rowspan="5">Rispetto dell’iter di adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</td><td>Intervento dell’Organo di controllo interno.
Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</td><td>La presente relazione illustrativa viene inviata all’Ufficio centrale del bilancio presso il Ministero della difesa per la prescritta certificazione contestualmente all’Ipotesi di CCNI, di cui, unitamente alla relazione tecnico-finanziaria, costituisce corredo (art. 40, comma 3-sexies d.lgs. n. 165/2001).</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</td><td>▪ è stato adottato il Piano della performance previsto dall’art. 10 d.lgs. n.150/2009</td></tr>
<tr><td>▪ è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità previsto dall’art. 10, comma 2 d.lgs. n. 33/2013</td></tr>
<tr><td>▪ è stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 10 d.lgs. n. 33/2013</td></tr>
<tr><td>Tutti i documenti suddetti sono stati pubblicati nella sezione Amministrazione trasparente del sito web del Ministero della Difesa.
Allo stato risulta validata dall’O.I.V., ai sensi dell’art. 14, comma 6 d.lgs. n.150/2009, la relazione sulla performance per l’anno 2024.</td></tr>
<tr><td colspan="3">Eventuali osservazioni
(*) La quantificazione del fondo destinato all’Agenzia Industrie Difesa è operata annualmente nell’ambito dell’accordo relativo alla distribuzione del Fondo Risorse Decentrate del Ministero della Difesa, sulla base di specifiche previsioni contenute in apposite convenzioni triennali stipulate tra l’Agenzia e il Ministero stesso (art. 133, comma 3 D.P.R. 15.3.2010, n. 90).
(**) Per tutto quanto non riportato nell’ipotesi di contratto in questione si fa riferimento al CCNL 2022-2024 e ai CCNI – parte giuridica e parte economica – vigenti per l’Amministrazione Difesa.</td></tr>
</table>

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

In data 03 giugno 2026 è stata sottoscritta l'Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale per la distribuzione delle risorse ulteriori del Fondo Risorse Decentrate 2026 e modificativo del CCNI sottoscritto in data 29.05.2025 (di seguito CCNI), relativo al personale civile inquadrato nelle aree funzionali del Ministero della Difesa – Comparto Funzioni Centrali del CCNL.

Il presente modulo è parte della relazione illustrativa, elaborata in ottemperanza all'art. 40, co. 3-*sexies* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 in conformità agli schemi predisposti dal Ministero dell'Economia e delle Finanze d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica (Circ. MEF n. 25 del 19.07.2012, prot. 64981 e nota RGS – IGOP prot.49661 del 13.03.2024).

E' articolato in sezioni, a loro volta dettagliate in voci, ed intende illustrare per gruppi omogenei di norme i contenuti dell'Accordo ed i risultati attesi dalla stipula del contratto integrativo, al fine di conseguire dagli organi di controllo la certificazione propedeutica alla sottoscrizione definitiva del CCNI (art.40-*bis* commi l e 2 D.Lgs. n. 165/2001).

▪ DETERMINAZIONE DEI FONDI

All'art. 4 dell'Ipotesi di CCNI è operata una ripartizione di somme finalizzata alla costituzione dei distinti fondi dell'Amministrazione Difesa (AD) e dell'Agenzia Industrie Difesa (AID).

In ottemperanza alle disposizioni convenzionali che legano l'Agenzia Industrie Difesa al Ministero della Difesa (art. 133, comma 3 D.P.R. 15.3.2010, n.90), la quantificazione del Fondo destinato all'AID per il 2026 è operata nella parte relativa alla distribuzione del Fondo Risorse Decentrate (FRD) della Difesa, nelle more della costituzione dello specifico Fondo di Agenzia Industrie Difesa.

Nell'anno 2026 il Fondo dell'AID è quantificato in € 3.637.951,93 (al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro). Detta somma è atta ad assicurare alle unità produttive dell'AID un Fondo Unico di Sede pro capite equiparabile a quello riconosciuto agli enti della Difesa.

La parte residuale dello stanziamento iniziale, rideterminata in € 87.310.846,43 (cfr. relazione tecnico-finanziaria), costituisce il Fondo Risorse Decentrate 2026 dell'Amministrazione Difesa, distribuito secondo quanto contrattato nel CCNI.

▪ DESTINAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

All'art. 5 dell'Ipotesi di CCNI è stabilita la distribuzione delle risorse del FRD 2026, destinato a promuovere il miglioramento dell'efficacia ed efficienza dei servizi dell'Amministrazione Difesa. In particolare, gli accantonamenti operati sono di seguito specificati.

1) <u>Posizioni Organizzative</u> (riferimento art.19 CCNI 2025-2027)

Lo specifico accantonamento 2026 destinato a remunerare i funzionari titolari di incarico di posizione organizzativa ammonta ad € 5.000.000,00, al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro.

I criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità sono individuati nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, lett.aa) e 33, comma 2, lett.g) del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2022-2024.

Quanto sopra, in conformità al limite indicato nell'art.17, co.2 del CCNL e nel rispetto della finalità di natura premiale della suddetta indennità che risponde all'esigenza di ricompensare il funzionario

il quale, nell'ambito di un'organizzazione complessa, è investito di compiti di particolare rilevanza e responsabilità e li assolve meritoriamente.

Posizioni Organizzative Difesa	Nr. PPOO	Importo totale lordo Stato	Importo totale lordo dipendente	Importo teorico pro-capite lordo dipendente
Categoria I	30	€ 139.335,00	€ 105.000,00	€ 3.500,00
Categoria II	1600	€ 4.860.665,00	€ 3.662.897,51	€ 2.289,31
TOTALI	1630	€ 5.000.000,00	€ 3.767.897,51	////////

La disciplina attuativa di dettaglio, declinata dall'Amministrazione con apposita circolare, viene fissata in coerenza con le prerogative dirigenziali che, in materia di organizzazione degli uffici (art. 5 d.lgs. 165/2001), il legislatore accorda agli organi gestionali, riconoscendo loro capacità e poteri del privato datore di lavoro.

Sul piano operativo, la destinazione *ad hoc* di una quota limitata di risorse impone che il riconoscimento e la remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa avvengano in maniera selettiva, nei limiti delle risorse attribuite ed avuto altresì riguardo agli obiettivi assegnati al titolare di ciascuna unità organizzativa.

Dalla siffatta modalità d'impiego di risorse del Fondo Risorse Decentrate si attende un duplice ordine di benefici: l'uno immediato, costituito dalla gratificazione dei dipendenti destinatari della specifica indennità di posizione organizzativa, tanto più considerato che i dipendenti interessati – appartenendo all'area funzionari, assimilabile a quella dei "quadri" del settore privato – costituiscono lo snodo tra la dirigenza e il restante personale e tra quella e questi si pongono quali facilitatori dei processi lavorativi; l'altro mediato, consistente nell'incremento quantitativo e qualitativo della prestazione lavorativa, anche dei componenti dei team che essi spesso coordinano, da cui consegue un generale riflesso positivo sul funzionamento complessivo dell'organizzazione.

2) Particolari Posizioni di Lavoro; Turni; Reperibilità (riferimento artt.4-14 CCNI 2025-2027)

Le particolari posizioni di lavoro (PPL), i turni e la reperibilità costituiscono un insieme di istituti connotati da un'omogeneità di fondo, attraverso i quali si intende fornire una risposta alle esigenze, avvertite in strutture centrali e territoriali caratterizzate da un elevato livello di operatività, di remunerazione di prestazioni di lavoro rese in situazioni particolari, con modalità maggiormente gravose ovvero che espongono a pericoli o rischi per la salute.

Le somme accantonate ai suddetti fini sono pari, al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro, a:
- € 2.672.767,84 per le PPL,
- € 6.821.258,47 per i Turni,
- € 2.865.607,44 per la Reperibilità.

La scelta di questo tipo di impiego, attraverso l'ottimale utilizzo della risorsa "fattore umano", si inserisce nell'ambito del globale processo di valorizzazione del personale civile dell'Amministrazione Difesa, quale prezioso elemento a supporto della componente militare, sempre più interconnesso con quest'ultima e dunque investito di sempre maggiori competenze strumentali e operative rispetto al passato.

La corresponsione del trattamento accessorio connesso a tali tipologie e modalità di lavoro è sempre subordinata all'effettiva prestazione delle stesse e si pone quale elemento del sinallagma teso ad equilibrare la controprestazione pecuniaria in rapporto a quella lavorativa.

Come sempre l'ottimale gestione dei cennati istituti consegna un'attesa di beneficio immediato derivante dal ristoro economico dei prestatori di lavoro, cui si associa, in considerazione della natura strumentale, di supporto, dei servizi resi attraverso le predette tipologie e modalità di lavoro, la maggiore funzionalità, o quanto meno la continuità ed efficienza di funzionamento, delle strutture nel cui ambito e/o al cui servizio esse vengono rese.

Sul piano gestionale il risultato atteso in termini di miglioramento o mantenimento degli standard quantitativi e qualitativi del servizio pubblico finale (missione n. 5 – "Difesa e sicurezza del territorio" e missione n. 32 – "Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche"), suscettibile di quantificazione con elaborate metodiche di analisi costi-benefici o costi-efficacia, è senz'altro positivo anche sotto il profilo di un apprezzamento intuitivo e basato sulla comune esperienza, avuto riguardo alla percezione dell'utilità del servizio finale reso da parte del cittadino, alla cui erogazione le particolari prestazioni lavorative finanziate con il FRD concorrono.

3) Mobilità (riferimento art.15 CCNI 2025-2027)

L'indennità di mobilità identifica il trattamento economico accessorio da corrispondere al dipendente che, nell'ambito di piani di riallocazione adottati in conseguenza di processi di ristrutturazione e razionalizzazione organizzativa, venga trasferito da una sede di lavoro ad un'altra collocata in una diversa località.

La somma accantonata nell'Ipotesi di CCNI, pari a € 70.000,00, al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro, che conferma lo stanziamento previsto nel 2025, si ritiene congrua per finanziare l'indennità di mobilità dell'anno 2026.

Dalla previsione analitica dei presupposti per l'erogazione dell'indennità di mobilità emerge con chiarezza il legame tra il disagio sofferto dal dipendente e l'attribuzione, in misura variabile parametrata alla distanza, della predetta indennità.

Considerato il carattere indennitario del trattamento accessorio correlato a questo tipo di mobilità, il risultato atteso nel breve periodo è individuabile nel miglioramento, o quanto meno nella conservazione, del valore dell'*asset* risorsa umana e, in parallelo, nel più agevole conseguimento degli obiettivi di razionalizzazione organizzativa (e dei connessi risparmi di spesa; v. art 1, co. 59 L. n. 662/ 1996). Nel contempo siffatta organizzazione è foriera nel medio/lungo periodo di un effetto ulteriore e di più ampia portata, qualificabile come impatto e consistente nella ricaduta positiva sul funzionamento globale della macchina amministrativa e sul costo e la qualità dei servizi resi.

4) Performance organizzativa (riferimento art.17 CCNI 2025-2027)

Le risorse destinate alla *performance* organizzativa per il 2026 sono di entità pari al 2025, ovvero € 27.600.000,00 al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro, e sono finalizzate a valorizzare la partecipazione del personale civile all'*output* complessivo che il Ministero della Difesa è istituzionalmente deputato a fornire, qualificabile come "approntamento, ammodernamento e impiego dello strumento militare", verso il quale è coerentemente orientato il ciclo della *performance*.

Le modalità di distribuzione del premio collegato alla *performance* organizzativa sono indicate all'art.17 del CCNI triennale 2025 – 2027.

In ottemperanza al disposto normativo degli artt. 4 e 6 del d.lgs. n. 150/2009, il sistema di misurazione e valutazione della performance e dei connessi obiettivi strategici del Ministero della difesa, approvato con DM 11/02/2025, 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.

5) Performance individuale (riferimento art.18 CCNI 2025-2027)

La disciplina puntuale del sistema di misurazione e valutazione della performance del Ministero della Difesa è stata approvata con DM 11/02/2025, mentre all'art. 18 del CCNI triennale 2025-2027 sono contenuti i valori economici che si correlano alla valutazione dirigenziale sulla quantità e qualità del lavoro svolto dal dipendente.

La stretta correlazione tra valutazione della *performance* del dipendente in relazione ai risultati da lui attesi e gratificazione economica che ne deriva, consente all'Amministrazione di conseguire un duplice ordine di risultati: l'uno immediato, dato dal radicamento nel lavoratore di una adeguata tensione al miglioramento ed alla cura dell'esecuzione, mediante la puntuale valutazione di compiti e finalità a lui previamente affidati, a cui la gratificazione economica corrisposta in caso di valutazione positiva restituisce non solo orgoglio morale per il risultato conseguito, ma anche soddisfazione materiale per il premio che ne è derivato. Sul piano mediato, invece, si considera il sistema della *performance* strumento d'elezione per il mantenimento costante nel tempo di un elevato *standard* di efficienza dei servizi offerti dalla componente civile dell'A.D, agevolando altresì la diffusione tra il personale delle *best practices* tecnico-amministrative.

A tale scopo, l'Ipotesi di CCNI destina € 14.800.000,00, al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro, al finanziamento della *performance* individuale, finalizzato ad incentivare la produttività del personale contrattualizzato appartenente alle aree funzionali del Ministero della Difesa e per la realizzazione di una concreta differenziazione del premio individuale da corrispondere al personale civile dell'A.D., nel rispetto di quanto previsto dall'art. 78 del CCNL 2016-2018.

6) Indennità di specifiche responsabilità (riferimento art.20 CCNI 2025-2027)

Per l'applicazione dell'articolo 54 del CCNL 2019-2021, sono state accantonate risorse sul FRD 2026 pari a € 597.150,00 al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro, sufficienti a riconoscere un'indennità non superiore a Euro 900,00 pro-capite ad un contingente massimo di 500 unità di personale di area assistenti.

Le tipologie di compiti indennizzabili vengono individuati dall'Amministrazione, nell'ambito delle funzioni giuridico-legali, amministrative, logistiche, contabili e di bilancio oppure delle funzioni statistico-informatiche o tecnico-specialistiche, tenendo conto del livello di responsabilità (civile o penale o amministrativa o contabile/erariale) che può derivarne, della complessità delle competenze attribuite e dalla specializzazione richiesta dai compiti affidati.

La disciplina attuativa di dettaglio, declinata dall'Amministrazione con apposita circolare, viene fissata in coerenza con le prerogative dirigenziali che, in materia di organizzazione degli uffici (art. 5 d.lgs. 165/2001), il legislatore accorda agli organi gestionali, riconoscendo loro capacità e poteri del privato datore di lavoro.

Sul piano operativo, la destinazione *ad hoc* di una quota limitata di risorse impone che il riconoscimento e la remunerazione dei compiti assegnati avvengano in maniera selettiva.

Dalla siffatta modalità d'impiego di risorse del Fondo Risorse Decentrate si attende un duplice ordine di benefici: l'uno immediato, costituito dalla gratificazione dei dipendenti destinatari della specifica indennità di particolare responsabilità, tanto più considerato che i dipendenti interessati appartengono alla vasta area degli assistenti, all'interno della quale si distinguono per lo svolgimento di compiti che, seppur caratterizzano i contenuti tipici e generali delle mansioni del profilo professionale (che sono già state valutate e remunerate con il trattamento economico stipendiale previsto), comportano una particolare responsabilità connessa alla prestazione resa; l'altro mediato, consistente nel potenziale incremento quantitativo e qualitativo della prestazione lavorativa anche degli altri colleghi di area dovuto allo stimolo di emulazione nell'accettare ulteriori responsabilità oltre quelle direttamente discendenti dal proprio profilo, da cui consegue un generale riflesso positivo sul funzionamento complessivo dell'organizzazione.

Indennità art.54 CCNL 2019-2021	Importo	Contingente Indennità	Importo teorico pro-capite
Importo al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	597.150,00	500	1.194,30
Importo al netto degli oneri a carico del datore di lavoro	450.000,00	500	900,00

7) Trattamento economico del personale in distacco sindacale (riferimento art.21 CCNI 2025-2027)

Per l'attuazione dell'articolo 11, del CCNL FC 2022-2024, tenuto conto della complessità dell'attività sindacale connessa all'articolazione del Ministero in sedi centrali e in un ampio numero di sedi territoriali di RSU per la contrattazione integrativa di livello territoriale, l'elemento di garanzia della retribuzione di cui si compone il trattamento economico del personale in distacco sindacale è stato fissato nell'art.21 del CCNI triennale 2025-2027 pari al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo risorse decentrate, con esclusione delle voci indicate all'art. 50, comma 2, lett. c), d), h), i) e j) del medesimo CCNL.

Per i distacchi in corso alla data di entrata in vigore del CCNL 2022-2024, attivati prima dell'anno 2022, tale percentuale è applicata al valore medio nell'anno 2021 delle voci retributive di cui al medesimo articolo, comma 1, lett. c) corrisposte a carico del Fondo risorse decentrate.

L'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco nel caso di distacco part-time o frazionato.

L'onere relativo all'elemento retributivo è posto a carico delle risorse disponibili nell'ambito del Fondo risorse decentrate dell'annualità di riferimento. Per il 2026 è stato stimato in € 160.000,00, al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro.

8) Progressioni Economiche (riferimento art.22 CCNI 2025-2027)

All'interno del Fondo Risorse Decentrate 2026 sono stati accantonati € 9.427.206,69, al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro, destinati a finanziare progressioni economiche interne alle aree funzionali. Tale impegno di spesa è idoneo ad assicurare un numero complessivo di passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente superiore pari a 4.900 unità.

All'articolo 22 del CCNI triennale 2025 – 2027 è definita la cornice di riferimento delle progressioni economiche orizzontali, i cui criteri sono definiti specificamente negli allegati 1, 2 e 3 alla presente Ipotesi. All'articolo 6 del CCNI sono precisati i contingenti di personale cui attribuire, con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del CCNI, il previsto differenziale stipendiale.

In ordine ai criteri, nel rispetto dell'art.16, co.2 del CCNL 2022-2024, si sottolinea che l'esperienza professionale non è valutata considerando soltanto la mera anzianità di servizio ma, nel rispetto del principio della "*selettività*", tiene debitamente conto dell'esperienza lavorativa maturata in ambiti professionali di riferimento e delle competenze/conoscenze professionali acquisite.

Nel rispetto dell'interpretazione fornita dal Dipartimento Funzione Pubblica (prot. DFP-0055309-P-05/09/2023), per cui la quota limitata di personale interessato dalla procedura selettiva, fissata al 50% della platea dei potenziali beneficiari deve essere riferita alla singola procedura di ogni singola area, il numero di progressioni economiche che saranno poste a bando è inferiore o uguale alla metà dei dipendenti presenti su ogni area, in servizio al 31 dicembre 2025, al netto del personale assunto da meno di due anni (ovvero successivamente al 31/12/2023) e dei dipendenti beneficiari degli sviluppi economici 2025:

	Area Operatori	Area Assistenti	Area Funzionari	Totali
Totale dipendenti Difesa al 31/12/2025	87	13.901	2.315	16.303
Totale dipendenti assunti successivamente al 31/12/2023 ovvero beneficiari di PEO 2025 o PV 2024-2025-2026	4	5.594	903	6.501
Personale interessato alla procedura selettiva	83	8.307	1.412	9.802
Potenziali beneficiari progressioni economiche	41	4.153	706	4.900

Con l'attuazione degli sviluppi economici l'Amministrazione si prefigge lo scopo immediato di soddisfare le legittime aspettative retributive del personale, maturate nel corso di anni di servizio e non ancora pienamente compensate dagli aumenti retributivi previsti dagli ultimi CCNL. Nel contempo, persegue lo scopo mediato di garantire la regolarità dei servizi mediante il mantenimento di un corretto rapporto sinallagmatico tra prestazione lavorativa offerta dal prestatore di lavoro e controprestazione economica assicurata dal datore di lavoro.

9) Fondo unico di sede (FUS) (riferimento artt.23-24 CCNI 2025-2027)

Il Fondo Unico di Sede costituisce l'ultimo anello della catena di istituti negoziali che afferiscono al Fondo Risorse Decentrate. L'importo accantonato per la costituzione del FUS 2026 è dall'Ipotesi di CCNI è pari a € 17.296.855,98, al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro.

Il trattamento accessorio legato al FUS rappresenta uno strumento di realizzazione di politiche del personale mirate all'incentivazione della performance lavorativa *target oriented* ed in questa ottica, in sede di contrattazione locale potranno verificarsi opportune differenziazioni dell'importo del premio da lavoratore a lavoratore (art.16, co.4 del CCNI triennale 2025-2027).

- **MODIFICHE AL CCNI 2025-2027, parte economica, titolo I**

All'art. 7 dell'Ipotesi di CCNI è riportato il testo modificato dei commi 8 e 11 dell'articolo 13 del CCNI triennale 2025-2027, conseguente alla revisione terminologica, concordata sul tavolo negoziale, con riferimento all'applicazione della particolare indennità di Particolare Posizione di Lavoro definita "Imbarco/Lavorazione/Collaudo", destinata al personale che, a bordo di natanti, lungo le banchine, i bacini, i laboratori, gli hangar, le linee di volo, le officine di lavorazione, i cantieri, svolge prestazioni relative a collaudi, verifiche periodiche e sistemazioni di impianti e attrezzature (di bordo, aeronautiche e terrestri), ovvero manutenzioni, riparazioni e realizzazioni su infrastrutture, natanti, unità navali e assimilati, aeromobili, sistemi d'arma e mezzi terrestri delle varie Forze Armate, anche in immersione o in quota, nonché al personale di supporto tecnico che svolge attività di logistica, imbarco, sbarco, carico e scarico dei materiali dalle unità operative.

Le misure delle indennità non sono state, invece, modificate.

Vecchio testo art.13, comma 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 bordo1, 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 previsti dall'art. 45 del d.lgs. 36/2023 e s.m.i., è corrisposta una indennità di lavorazione/collaudo per le prestazioni effettivamente rese a bordo, lungo le banchine, i bacini o i laboratori.
La misura dell'indennità è:
a) nei giorni feriali, € 6,53 la giornaliera e € 1,15 l'oraria;
b) nei giorni feriali non lavorativi, € 9,80 la giornaliera e € 1,73 l'oraria;
c) nei giorni festivi, € 13,06 la giornaliera e € 2,30 l'oraria;
d) per periodi superiori a 24 ore in giorni feriali, € 13,06;
e) per periodi superiori a 24 ore in giorni festivi, € 26,13.

Nuovo testo art.13, comma 8:
Al personale dei settori tecnici e del settore dei servizi generali per le prestazioni relative a collaudi, verifiche periodiche e sistemazioni di impianti e attrezzature (di bordo, aeronautiche e terrestri), nonché manutenzioni, riparazioni e realizzazioni, rese a favore di infrastrutture, natanti, unità navali e assimilati, aeromobili, sistemi d'arma e mezzi terrestri delle varie Forze Armate, anche in immersione o in quota, ed al personale di supporto tecnico per attività di logistica, imbarco, sbarco, carico e scarico dei materiali dalle unità operative, è corrisposta una indennità di lavorazione/collaudo per le prestazioni effettivamente rese a bordo, lungo le banchine, i bacini, i laboratori, gli hangar, le linee di volo, le officine di lavorazione, i cantieri.
La misura dell'indennità è:
a) nei giorni feriali, € 6,53 la giornaliera e € 1,15 l'oraria;
b) nei giorni feriali non lavorativi, € 9,80 la giornaliera e € 1,73 l'oraria;
c) nei giorni festivi, € 13,06 la giornaliera e € 2,30 l'oraria;
d) per periodi superiori a 24 ore in giorni feriali, € 13,06;
e) per periodi superiori a 24 ore in giorni festivi, € 26,13.

- **PROSPETTO SINOTTICO DI CORRELAZIONE MEZZI – RISULTATI**

Correlazione tra mezzi utilizzati e risultati attesi			
Impieghi	**Mezzi**	**Effetti diretti**	**Effetti indiretti**
Posizioni Organizzative	Erogazione di € 5.000.000,00	Maggiore quantità e qualità della prestazione lavorativa in conseguenza dell'aumento del livello di soddisfazione e motivazione di alcuni dipendenti, di livello elevato, investiti di maggiori responsabilità	Aumento beneficio sociale
PPL - Turni - Reperibilità	Erogazione di € 12.359.633,76	Gratificazione a fronte di attività disagiate, pericolose o dannose per la salute - Continuità di funzionamento o maggiore funzionalità delle strutture	Aumento beneficio sociale
Performance organizzativa	Erogazione di € 27.600.000,00	Valorizzazione dell'apporto partecipativo del personale civile al raggiungimento degli obiettivi strategici del CRA di appartenenza	Mantenimento nel tempo di un elevato *standard* di efficienza
Performance individuale	Erogazione di € 14.800.000,00	Tensione al miglioramento e cura dell'esecuzione della prestazione	Mantenimento nel tempo di un elevato *standard* di efficienza
Mobilità	Erogazione di € 70.000,00	Conservazione del valore dell'*asset HR* – Agevole conseguimento degli obiettivi di razionalizzazione organizzativa	Migliore funzionamento della macchina organizzativa (taglio dei costi amministrativi) – Aumento beneficio sociale
Differenziali Stipendiali	Erogazione di € 9.427.206,69	Maggiore quantità e qualità della prestazione lavorativa in conseguenza dell'aumento del livello di soddisfazione e motivazione dei dipendenti	Mantenimento nel tempo di un elevato *standard* di efficienza - Aumento beneficio sociale
Elemento garanzia personale distacco sindacale	Erogazione di € 160.000,00	Tensione al miglioramento e cura dell'esecuzione della prestazione	Aumento beneficio sociale
Indennità Specifiche Responsabilità	Erogazione di € 597.150,00	Maggiore quantità e qualità della prestazione lavorativa in conseguenza dell'aumento del livello di soddisfazione e motivazione di alcuni dipendenti, di livello elevato, investiti di maggiori responsabilità	Aumento beneficio sociale
Fondo Unico di Sede	Erogazione di € 17.296.855,98	Aumento soddisfazione e motivazione - Maggiore quantità e qualità della prestazione lavorativa	Contributo all'erogazione del servizio finale – Aumento beneficio sociale

▪ CONSIDERAZIONI FINALI

Il legame tra le risorse finanziarie destinate alla contrattazione integrativa e le attività, svolte dai dipendenti civili, connesse al funzionamento e all'operatività dello strumento militare è facilmente arguibile.

L'attività svolta dai dipendenti civili – pur inscritta, in larghissima prevalenza, all'interno della missione n. 5 del bilancio dello Stato, "Difesa e sicurezza del territorio", che identifica il servizio finale reso alla collettività – ha una connotazione essenzialmente strumentale, di supporto alle Forze Armate, la cui attività è in continua crescita, come può evincersi dal fatto che ne è sempre più frequentemente richiesto l'intervento nell'ambito delle missioni internazionali di pace.

Può affermarsi, pertanto, che il beneficio atteso dalle attività promosse con le risorse del Fondo Risorse Decentrate è individuabile non in un *surplus* di entrate, ma nel valore incrementale della prestazione lavorativa a sostegno delle FF.AA., la quale concorre, in forma mediata e indiretta, al conseguimento degli obiettivi – valutabili e apprezzabili sul terreno politico e macroeconomico e misurabili in termini e con indicatori di impatto – per i quali le attività delle FF.AA., e le missioni militari internazionali in particolare, sono autorizzate e realizzate.

La migliore funzionalità ed efficienza dello strumento militare presuppone anche un incremento, sotto i profili quantitativo e qualitativo, delle attività amministrative e operative poste in essere dal personale civile del Ministero della Difesa, in concorso, naturalmente, con il personale militare.

Alla luce dell'illustrazione che precede, si ritiene che l'Ipotesi di CCNI, sia coerente con le disposizioni normative afferenti alla corresponsione dei trattamenti economici accessori, pertanto la presente relazione, unitamente al testo dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo, viene inviata per la prescritta certificazione all'Ufficio Centrale del Bilancio presso il Ministero della Difesa.