

Ministero della Difesa
Direzione Generale per il Personale Civile

IPOTESI di CCNI 2023 – 2025, in base al CCNL – Comparto Funzioni Centrali 2019-2021.

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	20 SETTEMBRE 2023
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2023 – 2025 Il presente contratto entra in vigore dalla data della sottoscrizione e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo
Composizione della delegazione trattante	<p style="text-align: center;">Parte Pubblica:</p> Presidente: Direttore Generale f.f. della Direzione Generale per il Personale Civile Componenti: Il Vice Capo del 1° Reparto dello Stato Maggiore della Difesa Il Vice Capo del 1° Reparto del Segretariato generale della Difesa Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL CISL FP UIL PA CONFINTESA FP FLP DIFESA USB PI CONFSAL UNSA Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL (con nota unitaria allegata) CISL FP (con nota unitaria allegata) UIL PA (con nota unitaria allegata) CONFINTESA FP Organizzazioni sindacali non firmatarie: FLP DIFESA (con nota allegata) USB PI (con nota allegata) CONFSAL UNSA (con nota allegata)

<p>Soggetti destinatari</p>	<p>E' destinatario dell'ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo per il triennio 2023 – 2025 (di seguito CCNI) il personale civile appartenente al Comparto Funzioni Centrali (Aree prima, seconda e terza) in servizio presso gli Enti del Ministero della Difesa (AD), con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o part-time.</p> <p>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.</p> <p>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 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).</p>	
<p>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) (**)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Individuazione delle competenze delle famiglie professionali, ivi comprese quelle relative alla famiglia professionale di nuova istituzione EP; 2) Nel contratto trovano applicazione le nuove regole contrattuali in materia di classificazione professionale previste dal titolo III del CCNL 2019-2021 (art.12,13 e18); 3) Determinazione dell'ammontare del Fondo Risorse Decentrate 2023 (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); (*) 4) Ripartizione del FRD 2023; 5) Indennità per remunerare Particolari Posizioni di Lavoro, nonché correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose per la salute (rischio radiologico e indennità professionale ovvero, anche per operatori subacquei; bonifica campi minati; disattivazione di ordigni esplosivi ed artifici pirotecnici non riconosciuti; indennità di mansione ai centralinisti non vedenti; indennità di imbarco; indennità per la distruzione delle armi chimiche); 6) Indennità di Turnazioni; 7) Indennità di Reperibilità; 8) Indennità di mobilità; 9) Indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti assunzione di specifiche responsabilità (Posizioni Organizzative); 10) Criteri per l'attribuzione di premi correlati alla Performance (organizzativa e individuale); 11) Progressioni Economiche Orizzontali 2023; 12) Contrattazione di Sede (Fondo Unico di Sede); 13) Welfare Integrativo. 	
<p>Rispetto dell'iter di adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>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-<i>sexies</i> d.lgs. n. 165/2001).</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ è stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10 d.lgs. n.150/2009 ▪ è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 2 d.lgs. n. 33/2013

	inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<ul style="list-style-type: none"> ▪ è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 10 d.lgs. n. 33/2013 <p>Tutti i documenti suddetti sono stati pubblicati nella sezione <i>Amministrazione trasparente</i> del sito web del Ministero della Difesa.</p> <p>Allo stato risulta validata dall'O.I.V. ai sensi dell'art. 14, comma 6 d.lgs. n.150/2009 la relazione sulla <i>performance</i> per l'anno 2020.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p> <p>(*) La quantificazione del fondo destinato all'Agencia 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'Agencia e il Ministero stesso (art. 133, comma 3 D.P.R. 15.3.2010, n. 90).</p> <p>(**) Per tutto quanto non riportato nell'ipotesi di contratto in questione si fa riferimento al CCNL 2019-2021 (titolo III art.12,18 e 19).</p>		

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

In data 20 settembre 2023 è stata sottoscritta l'Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo per il triennio 2023 – 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' 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 2023 – 2025 dell'Amministrazione Difesa (art.40-*bis* commi 1 e 2 D.Lgs. n. 165/2001).

▪ **COMPETENZE DELLE FAMIGLIE PROFESSIONALI**

Nell'Allegato A del CCNI trovano applicazione le nuove regole contrattuali in materia di classificazione professionale che segnano il passaggio da un'idea di lavoro centrata sulle mansioni ad un'idea di lavoro basata sulle competenze e sulla valorizzazione del capitale umano. La definizione delle competenze delle famiglie professionali è uno degli adempimenti necessari per il corretto avvio del nuovo ordinamento professionale (Titolo III CCNL 2019-2021).

L'Allegato A indica le competenze delle famiglie professionali in ciascuna delle aree definite dal CCNL Funzioni centrali 2019/2021 (Elevate professionalità; funzionari; assistenti; operatori) indicando, per ognuna, le conoscenze e abilità richieste nonché le responsabilità scaturenti dalla posizione di lavoro e dallo specifico ruolo rivestito.

Le famiglie professionali sono definite come ambiti professionali omogenei contraddistinti da competenze simili o da una base professionale e di conoscenze comuni e, nell'ambito delle stesse vengono individuate le competenze professionali caratterizzanti ciascuna famiglia, nonché ove richiesti, specifici titoli di studio, abilitazioni, iscrizioni ad albi professionali, esperienze lavorative o professionali.

Sono stati individuati tre ambiti di competenza professionali:

- 1) Amministrativo, contabile, linguistico e giudiziario, storico-culturale;
- 2) Sanità;
- 3) Tecnico, scientifico, informatico, servizi di supporto e della logistica, sicurezza/ambientale

Con specifico riguardo all'area EP, oltre alle conoscenze, abilità e responsabilità proprie della famiglia professionale del Funzionario, è richiesto quel *quid pluris* che connota la posizione da ricoprire, caratterizzata da un elevato contenuto professionale e specialistico.

La definizione delle competenze delle famiglie professionali, cui si è giunti attraverso un confronto costruttivo rispetto alle esigenze rappresentate dalle Organizzazioni Sindacali, ha consentito di stilare un documento che rispecchiasse le aspettative di tutti i soggetti coinvolti nella contrattazione.

In questo approccio le competenze non consistono unicamente nelle conoscenze acquisite o maturate nel corso tempo, ma anche nel "come" tali conoscenze vengono utilizzate nello svolgimento delle attività cui ogni dipendente è preposto, quindi, nelle capacità, abilità, nonché attitudini dei singoli, e sono influenzate dalle motivazioni e valori che ciascuno deve possedere al fine di interpretare in maniera efficace, flessibile e dinamica il proprio ruolo nell'organizzazione.

Tale documento consentirà di avviare proficuamente le procedure per la progressione tra le aree in base ai criteri e agli elementi di valutazione di cui all'art. 18, co.7 del CCNL del Comparto Funzioni Centrali 2019-2021. (*vedasi dichiarazione congiunta n.1*)

▪ **DETERMINAZIONE DEI FONDI**

All'art. 25 dell'Ipotesi di CCNI 2023 – 2025 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'Agenzia Industrie Difesa per il 2023 è operata nella parte relativa alla distribuzione del Fondo Risorse Decentrate (FRD) della Difesa. Per gli anni successivi del triennio oggetto di CCNI la quantificazione avverrà in sede di stipula dell'Accordo annuale relativo alla distribuzione del FRD.

Nell'anno 2023 il Fondo dell'AID è quantificato in € 1.937.615,24 (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 € 50.177.853,38 (cfr. relazione tecnico-finanziaria), costituisce il Fondo Risorse Decentrate dell'Amministrazione Difesa.

▪ **DESTINAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE**

All'art. 26 dell'Ipotesi di CCNI 2023 – 2025 è stabilita la distribuzione delle risorse del FRD 2023, destinato a promuovere il miglioramento dell'efficacia ed efficienza dei servizi dell'Amministrazione Difesa. In particolare, gli accantonamenti operati sono di seguito specificati.

1) Posizioni Organizzative

Lo specifico accantonamento 2023 destinato a remunerare i funzionari titolari di incarico di posizione organizzativa ammonta ad € 2.800.000,00, 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 e 50, comma 2 del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2019-2021.

Quanto sopra, in conformità al limite indicato nell'art.15, 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	29	€ 81.403,51	€ 61.344,02	€ 2.115,31
Categoria II	1567	€ 2.718.596,49	€ 2.048.678,59	€ 1.307,39
TOTALI	1596	€ 2.800.000,00	€ 2.110.022,61	////////

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, nell'Ipotesi di CCNI 2023 – 2025 è stato evidenziato che 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 alla terza area, 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 riflesso positivo sul funzionamento complessivo dell'organizzazione.

2) Particolari Posizioni di Lavoro; Turni; Reperibilità

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:

- € 2.025.468,25 per le PPL,
- € 8.545.882,51 per i Turni,
- € 3.350.992,01 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, secondo la disciplina riportata negli articoli da 4 a 14 dell'Ipotesi di CCNI 2023 – 2025 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

L'indennità di mobilità di cui all'articolo 15 dell'Ipotesi di CCNI 2023 – 2025 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 2023 – 2025, pari a € 70.000,00, al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro, che conferma lo stanziamento previsto nel 2022, si ritiene congrua per finanziare l'indennità di mobilità dell'anno 2023.

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

Al Ministero della Difesa sono attribuite le funzioni spettanti allo Stato in materia di difesa e sicurezza militare, politica militare, partecipazione a missioni internazionali, ad organismi internazionali di settore e pianificazione generale e operativa delle Forze Armate.

Le missioni e le funzioni di cui sopra, lette nell'ottica della *performance* organizzativa, indicano che l'*output* complessivo che il Ministero della Difesa è istituzionalmente deputato a fornire è qualificabile come "approntamento, ammodernamento e impiego dello strumento militare", verso il quale è coerentemente orientato il ciclo della *performance*.

La misurazione del raggiungimento degli obiettivi avviene attraverso specifici indicatori e valori target, che concretizzano gli intenti dell'Amministrazione. Per quanto attiene agli indicatori, essi sono definiti come grandezze espresse sotto forma di valore assoluto o rapporto.

In ottemperanza al disposto normativo degli artt. 4 e 6 del d.lgs. n. 150/2009, il sistema di misurazione della *performance* organizzativa e dei connessi obiettivi strategici (OBS), definiti dal Ministero della Difesa con D.M. 12/10/2017, 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.

Le risorse destinate alla *performance* organizzativa dall'Ipotesi di CCNI 2023 – 2025 sono di entità inferiore al 2022. In assenza di rifinanziamento della disposizione normativa che le aveva introdotte in quanto finalizzate all'incentivazione della produttività del personale contrattualizzato appartenente alle aree funzionali del Ministero della Difesa (art. 614, comma 2 bis del D. Lgs. 15 marzo 20110, n. 66 (pari a € 21.000.000), infatti, la quota del FRD destinata alla *performance* organizzativa non può mantenersi ai livelli degli anni passati. Le modalità di distribuzione del premio collegato alla *performance* organizzativa sono indicate all'art. 17 dell'Ipotesi di CCNI 2023 – 2025.

5) Performance individuale

In ottemperanza al disposto normativo degli artt. 7 e ss. del D.lgs. 150/2009, l'Amministrazione Difesa ha provveduto a dotarsi di un sistema organico di misurazione e valutazione della *performance* individuale dei dipendenti civili delle aree funzionali, implementandolo a far data dal 1° gennaio 2016.

La disciplina puntuale del sistema di misurazione e valutazione della *performance* è stata definita unilateralmente dall'Amministrazione e contenuta nella Direttiva del 10 novembre 2015 a firma del Ministro *pro tempore* della Difesa, mentre all'art. 21 del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo sono contenuti i valori economici che si correlano alla valutazione dirigenziale sulla quantità e qualità del lavoro svolto dal dipendente.

In particolare, su una scala graduata da 0 a 100, alla quale corrisponde il punteggio di merito attribuito dal dirigente al dipendente, è riportata la misura percentuale del compenso premiale che spetta al lavoratore in rapporto ad un importo teorico pro capite.

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 2023 – 2025 destina € 4.800.000,00, al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro, al finanziamento della *performance* individuale, 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. 18 dell'Ipotesi di CCNI 2023 – 2025.

6) Indennità di specifiche responsabilità

In fase di prima applicazione dell'articolo 54 del CCNL Funzioni centrali per il triennio 2019-2021, preso atto della novità dell'istituto, si è ritenuto opportuno non accantonare risorse sul FRD 2023 per tale emolumento perché è necessario effettuare preventivamente una procedura di ricognizione degli incarichi ricoperti dal personale dell'Area degli Assistenti, potenzialmente destinatari delle indennità di specifiche responsabilità, per garantirne l'attribuzione nell'anno 2024. (*vedasi dichiarazione congiunta n.2*)

7) Trattamento economico del personale in distacco sindacale

In fase di prima attuazione dell'articolo 11, del CCNL 9 maggio 2022 del personale del Comparto Funzioni centrali per il triennio 2019-2021, 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 fissato nell'art.21 del CCNI è 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 del 9 maggio 2022, attivati prima dell'anno 2019, tale percentuale è applicata al valore medio nell'anno 2018 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 2023 è stato stimato in € 55.000, al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro.

8) Progressioni Economiche

All'interno del Fondo Risorse Decentrate 2023 sono stati accantonati € 4.464.484,75, 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 2.581 unità.

All'articolo 22 dell'Ipotesi di CCNI 2023 – 2025 è definita la cornice di riferimento delle progressioni economiche orizzontali, i cui criteri sono definiti specificamente negli allegati C1, C2 e C3 all'Ipotesi. All'articolo 27, invece, sono precisati i contingenti di personale cui attribuire, con decorrenza 1° gennaio 2023, il previsto differenziale stipendiale.

In ordine ai criteri, nel rispetto dell'art.14, co.2 del CCNL, 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.

Per quel che concerne la decorrenza, come da consolidato orientamento ai fini della legittimità della stessa, questa Amministrazione provvederà necessariamente all'approvazione della graduatoria entro il 31 dicembre di quest'anno.

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 2022, al netto del personale assunto da meno di due anni (ovvero successivamente al 31/12/2020) e dei dipendenti beneficiari degli sviluppi economici 2022:

	Area 1	Area 2	Area 3	Totali
Totale dipendenti Difesa al 31/12/2022	1.120	15.252	2.053	18.425
Totale dipendenti assunti successivamente al 31/12/2020 ovvero beneficiari degli sviluppi economici 2022	0	4.825	643	5.468
Personale interessato alla procedura selettiva	1.120	10.427	1.410	12.957
Potenziali beneficiari progressioni economiche	560	1769	252	2.581

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 tuttavia frustrate dagli scarsi aumenti retributivi protratti negli anni. 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)

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 2023 è dall'Ipotesi CCNI 2023 – 2025 è pari a € 5.066.025,86, al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro.

L'art. 23 dell'Ipotesi di CCNI prevede che le risorse appositamente accantonate annualmente vengano ripartite in modo da costituire presso ciascuna struttura centrale e territoriale un fondo locale da utilizzarsi secondo le modalità indicate dal successivo articolo 24.

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.

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

Correlazione tra mezzi utilizzati e risultati attesi			
Impieghi	Mezzi	Effetti diretti	Effetti indiretti
Posizioni Organizzative	Erogazione di € 2.800.000,00	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 € 13.922.342,71	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 € 19.000.000,00	Valorizzazione dell'apporto partecipativo del personale civile al raggiungimento degli obiettivi strategici del CRA di appartenenza	Mantenimento nel tempo di un elevato <i>standard</i> di efficienza
Performance individuale	Erogazione di € 4.800.000,00	Tensione al miglioramento e cura dell'esecuzione della prestazione	Mantenimento nel tempo di un elevato <i>standard</i> di efficienza
Mobilità	Erogazione di € 70.000,00	Conservazione del valore dell' <i>asset HR</i> – Agevole conseguimento degli obiettivi di razionalizzazione organizzativa	Migliore funzionamento della macchina organizzativa (taglio dei costi amministrativi) – Aumento beneficio sociale
Differenziali Stipendiali	Erogazione di € 4.464.484,75	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 <i>standard</i> di efficienza - Aumento beneficio sociale
Elemento di garanzia personale in distacco sindacale	Erogazione di € 55.000,00	Tensione al miglioramento e cura dell'esecuzione della prestazione	Aumento beneficio sociale
Fondo Unico di Sede	Erogazione di € 5.066.025,86	Aumento soddisfazione e motivazione - Maggiore quantità e qualità della prestazione lavorativa	Contributo all'erogazione del servizio finale – Aumento beneficio sociale

▪ **WELFARE INTEGRATIVO**

Con l'inserimento nell'ipotesi di CCNI della materia del welfare integrativo del personale non dirigente, in linea con la contrattazione collettiva nazionale, si è regolamentata la materia con la definizione dei criteri generali per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti (art.50, c. 1, CCNL).

Gli oneri conseguenti sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di settore, che l'Amministrazione continua, pertanto, a finanziare "fuori fondo". (vedasi dichiarazione congiunta n.3)

▪ **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 iscritta, 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 2023 – 2025:

- per quanto concerne la parte giuridica, non abbia immediati impatti economici (come risulta dalla relazione tecnico-finanziaria allegata);
- per ciò che riguarda la parte economica, sia coerente con le disposizioni normative afferenti la corresponsione dei trattamenti economici accessori.

La presente relazione, pertanto, unitamente al testo dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo per il triennio 2023 – 2025, viene inviata per la prescritta certificazione all'Ufficio Centrale del Bilancio presso il Ministero della Difesa.