

MINISTERO DELLA DIFESA

DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE DI SECONDA FASCIA DELL'AREA FUNZIONI CENTRALI

La delegazione di parte pubblica del Ministero della difesa e le Organizzazioni sindacali rappresentative del personale dirigente:

VISTI i contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale dirigente dell'Area Funzioni Centrali e, in particolare, il CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16 novembre 2023;

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

VISTO il decreto ministeriale in data 2 agosto 2023 con il quale viene approvato il documento denominato "Sistema di misurazione e valutazione della performance del Ministero della Difesa";

VISTO il decreto ministeriale in data 24 settembre 2020, registrato alla Corte dei Conti il 20 novembre 2020, di approvazione della tabella dei posti di funzione dei dirigenti civili del Ministero della Difesa;

VISTO il contratto collettivo nazionale integrativo, sottoscritto in data 26 aprile 2022, relativo al personale dirigente di seconda fascia in servizio presso il Ministero della Difesa per il triennio 2021-2023;

VISTO il contratto collettivo nazionale integrativo sottoscritto in data 21 maggio 2024, relativo alla ripartizione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dell'anno 2023;

VISTO il decreto direttoriale in data 29 gennaio 2025 concernente la ripartizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia per l'anno 2024, oggetto di positiva verifica in ordine ai profili relativi alla compatibilità economico-finanziaria, al rispetto dei vincoli di bilancio e dei vincoli derivanti dalle norme di legge e dal contratto nazionale da parte dell'Ufficio Centrale del Bilancio presso il Ministero della Difesa in data 20 febbraio 2025;

TENUTO CONTO che l'Ipotesi di accordo firmata in data 24 gennaio 2025, corredata dalla relazione tecnico-finanziaria e da quella illustrativa, è stata trasmessa in data 25 febbraio 2025, con protocollo n. M_D A0582CC REG2025 0014718, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica e al Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato/IGOP, al fine dell'accertamento congiunto della compatibilità economico finanziaria previsto dall'art. 40-bis, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

CONSIDERATO che, decorso senza esito il termine di 30 giorni previsto dal succitato art. 40-bis comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 per l'accertamento da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, e il Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato/IGOP, si può procedere alla sottoscrizione definitiva dell'Ipotesi di accordo firmata in data 24 gennaio 2025;

SOTTOSCRIVONO

in via definitiva il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo in data 23 aprile 2025

Art. 1

Campo di applicazione, durata e oggetto

1. Il presente contratto collettivo nazionale integrativo (di seguito CCNI) si applica al personale dirigente di seconda fascia in servizio presso il Ministero della Difesa, compreso il personale in assegnazione temporanea, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, nonché a tutto il personale titolare di incarico di funzione dirigenziale non generale ai sensi dell'art. 19, commi 5-bis e 6 d.lgs. 165/2001.
2. Il presente CCNI concerne il periodo temporale 1° gennaio 2024 - 31 dicembre 2026 e conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo contratto integrativo, ai sensi dell'art. 8, comma 8 del CCNL relativo al personale dirigenziale dell'Area Funzioni Centrali, triennio 2019-2021, sottoscritto il 16 novembre 2023 (di seguito CCNL Area Funzioni Centrali 2019-2021).
3. Il presente CCNI disciplina le materie rimesse a tale livello di contrattazione dall'art. 7, comma 5 e dall'art. 25 del CCNL Area Funzioni Centrali 2019-2021.

Art. 2

Riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di 2^a fascia

1. La quota da destinare alla retribuzione di posizione è definita nell'ambito di non più dell'85% delle risorse complessive del relativo fondo di cui all'art. 32 del CCNL Area Funzioni Centrali 2019-2021, mentre quella da destinare alla retribuzione di risultato è stabilita in misura non inferiore al 15% delle risorse complessive.
2. La ripartizione delle risorse avverrà in base ai criteri stabiliti nel presente CCNI triennale.
3. Le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento.

Art. 3

Retribuzione di risultato

1. In attuazione dell'art. 8, comma 1 del CCNL Area Funzioni Centrali 2019-2021, il presente CCNI è annualmente negoziato per la definizione delle risorse da destinare alla retribuzione di risultato, erogata a ciascun dirigente in misura corrispondente agli esiti della valutazione, effettuata esclusivamente secondo le disposizioni contenute nel Sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale del personale dirigenziale (di seguito SMVP), vigente al momento dell'assegnazione degli obiettivi.
2. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base delle prestazioni e dei comportamenti resi dal dirigente valutato secondo quanto previsto dal vigente SMVP.
3. Ai sensi dell'art. 25, comma 3 del CCNL 2006-2009 Area I, l'importo annuo individuale della componente di risultato non può in nessun caso essere inferiore al 20% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita.
4. A seguito della validazione della Relazione sulla performance, nelle more dell'emanazione del provvedimento definitivo di costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del relativo anno, sarà corrisposto ai dirigenti, salvo conguaglio successivo, un acconto della retribuzione di risultato nella misura del 20% del valore annuo lordo della retribuzione di posizione in godimento, così come previsto dall'art. 25 del CCNL 2006-2009 Area I.

5. Il saldo della retribuzione di risultato sarà corrisposto alla conclusione dell'iter per la costituzione del citato fondo e a seguito della sottoscrizione definitiva dell'accordo integrativo secondo i termini e le modalità di cui all'art.40 bis del d.lgs. 165/2001.

Art. 4

Valori della retribuzione di risultato

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 19 del CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16 novembre 2023 i valori della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun dirigente sono erogati in considerazione dell'effettivo periodo di svolgimento dell'incarico e sulla base della valutazione della performance individuale ottenuta nell'anno di riferimento.

Art. 5

Differenziazione della retribuzione di risultato in base ai livelli di valutazione della performance individuale del dirigente

1. I valori della retribuzione di risultato sono correlati alla valutazione complessivamente riportata da ciascun dirigente secondo i seguenti livelli di merito:

punteggio complessivo	retribuzione da corrispondere
A da 100 a 91	per intero
B da 90 a 81	86%
C da 80 a 71	76%
D da 70 a 61	66%
E da 60 a 51	56 %

2. La retribuzione di risultato non viene corrisposta in caso di mancato soddisfacimento delle condizioni minime previste dall'allegato F del vigente SMVP di seguito riportate:
- punteggio risultati operativi (totale scheda "A"): non inferiore a 38 punti (51% di 75);
 - punteggio comportamento organizzativo (totale scheda "B"): non inferiore a 13 punti (51% di 25)
 - punteggio complessivo: non inferiore a 51 punti (51% di 100).

Art. 6

Premio di maggiorazione della retribuzione di risultato

1. Al fine di attribuire ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, un premio di maggiorazione della retribuzione di risultato, in applicazione dell'art. 19 del CCNL Area Funzioni Centrali 2019-2021, le parti concordano che la maggiorazione percentuale, pari al 30% del valore medio pro-capite riconosciuto come retribuzione di risultato al personale dirigente, sia attribuita ad una quota pari al 10% (con arrotondamento per eccesso) dei dirigenti, destinatari della retribuzione di risultato, valutati.
2. Il premio di maggiorazione della retribuzione di risultato è riservato ai dirigenti titolari di incarico dirigenziale di 2^a fascia, presso il Ministero della Difesa, per l'intero anno solare nell'anno di riferimento, con esclusione del personale destinatario dell'indennità sostitutiva del risultato.
3. Qualora il numero dei dirigenti che hanno ottenuto la valutazione massima superi il numero dei premi attribuibili, al fine di individuare i dirigenti destinatari del premio verrà predisposta una specifica graduatoria sulla base di punteggi indicati nella sottostante tabella.

	DIRIGENTI VALUTATI 100 ANNO 2024 (DURATA ANNO INTERO)			
valutazione 2 anni precedenti	DIRIGENTI VALUTATI 100 ANNO 2023 (DURATA ANNO INTERO)	+		3
	DIRIGENTI VALUTATI 100 ANNO 2022 (DURATA ANNO INTERO)	+		2
	DIRIGENTI VALUTATI 100 ANNO 2022/23 (DURATA ANNO INTERO) -ulteriore-	+		0,5
incarichi ad interim (almeno 2 mesi nell'anno solare)	INTERIM ANNO 2024 ≥ 6 MESI	+		1
	INTERIM ANNO 2024 < 6 MESI	+		0,5
destinatario maggiorazione 2 anni precedenti	DESTINATARIO MAGGIORAZIONE ANNO 2023	-		5
	DESTINATARIO MAGGIORAZIONE ANNO 2022	-		3
	DESTINATARIO MAGGIORAZIONE ANNO 2022/23 -ulteriore-	-		1

Nei casi di ex aequo, sarà considerata, in via residuale la maggiore anzianità nella qualifica dirigenziale.

4. Il presente articolo trova applicazione a partire dalla valutazione dell'attività svolta nell'anno 2024.

Art. 7

Sostituzione del dirigente

1. In caso di conferimento di incarichi di reggenza di uffici vacanti (*ad interim*), l'importo da corrispondere, ai sensi dell'articolo 26 del CCNL Area Funzioni Centrali 2019-2021, è stabilito nella misura del 25% dell'intera retribuzione di posizione prevista per l'incarico del dirigente sostituito.
2. L'integrazione è proporzionalmente contabilizzata con riferimento al solo periodo di svolgimento dell'incarico *ad interim*.
3. Qualora al medesimo dirigente siano stati conferiti più incarichi *ad interim*, la maggiorazione sarà, comunque, una sola e per il relativo calcolo si farà riferimento all'ufficio di fascia più elevata tra quelli di cui si è reggenti.
4. L'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata alla valutazione positiva dell'attività svolta, secondo le modalità previste dal SMVP vigente.

Art. 8

Incarichi aggiuntivi

In attuazione dell'articolo 60 del CCNL 21 aprile 2006, quadriennio normativo 2002/2005, che regola le modalità di erogazione dei compensi dovuti da terzi per incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti, le parti riconoscono agli interessati una percentuale corrispondente al 60% delle somme, detratti gli oneri a carico dell'Amministrazione, confluite nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia.

Art. 9

Welfare integrativo

In applicazione dell'articolo 20 del CCNL Area Funzioni Centrali 2019-2021, con apposita contrattazione collettiva integrativa, verranno disciplinate misure di welfare integrativo in favore del personale dirigenziale di cui all'articolo 1 del presente contratto.

Art. 10
Clausola di salvaguardia economica

1. Nel caso in cui al dirigente, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, sia conferito un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto, in attuazione dell'art. 54, commi da 1 a 6 del CCNL 9 marzo 2020, un differenziale di retribuzione di posizione che gli permetta di conseguire un valore della retribuzione di posizione pari al **100%** di quella precedentemente goduta fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, l'importo originariamente attribuito, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, si riduce secondo le modalità di cui al comma 3 del citato art. 54.
2. A tal fine, l'entità delle risorse di cui al successivo comma 5 del citato art. 54, è definita dalla somma dei differenziali economici tra la retribuzione di posizione inerente all'ufficio di provenienza e quella spettante in virtù dell'assegnazione del nuovo incarico in ragione dei processi di riorganizzazione attuati.
3. Il relativo onere è posto a carico delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato resesi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione, nonché a valere su quelle non utilizzate nell'ambito del fondo.
4. Con riferimento all'ipotesi disciplinata dall'art.54, comma 7, nei casi in cui, alla scadenza dell'incarico, in assenza di valutazione negativa, al dirigente sia conferito un incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore al 90% della retribuzione di posizione prevista per il precedente incarico, al medesimo viene assegnato un differenziale definito, nel primo anno del nuovo incarico, in un valore che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione pari al 90% di quella connessa al precedente incarico, ridotto nei due anni successivi secondo le modalità previste nel medesimo comma, utilizzando risorse che si renderanno disponibili nell'ambito di quelle non utilizzate nel fondo.
5. Al beneficio si accede solo in assenza di valutazione negativa, ovvero delle condizioni minime per la corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'Allegato F del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del dirigente (D.M. 2.8.2023).
6. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione nei confronti dei dirigenti di cui all'art. 19, comma 3 del D.Lgs. 165/2001 e dei dirigenti di cui all'art.53 del vigente CCNL non ancora transitati alla prima fascia ai sensi dell'art.23, comma 1 del D.Lgs. n.165/2001, cui venga riassegnato un incarico dirigenziale di livello non generale.

Art. 11
Elemento di garanzia

1. Al personale in distacco sindacale spetta, ai sensi dell'art. 22 lett. *b* del CCNL dell'Area Funzioni Centrali 2019-2021, un elemento di garanzia della retribuzione nella misura del 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.
2. Una quota di tale elemento di garanzia, pari all'indennità di posizione fissa erogata in precedenza, verrà erogata con carattere di fissità e periodicità mensile.
3. La quota residua verrà erogata in occasione dell'erogazione della retribuzione di risultato a seguito dell'accordo di contrattazione integrativa annuale.
4. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

Art. 12
Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2024

Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, di cui all'art. 25, comma 1, lett.b del CCNL Area Funzioni Centrali 2019-2021, per l'anno 2024, viene ripartito secondo i criteri definiti nel presente contratto.

Le risorse del fondo destinate alla retribuzione di risultato ammontano ad € 3.556.765,57 lordo datoriale, corrispondenti ad € 2.680.305,63 netto datoriale.

La retribuzione di risultato è contabilizzata con riferimento al solo periodo di svolgimento dell'incarico nell'anno 2023, nel corso del quale il numero di dirigenti in servizio con incarico è pari a 61 (con esclusione del personale dell'area di diretta collaborazione del Ministro).

Roma, 23 aprile 2025

Per la parte pubblica

Direttore Generale della Direzione
Generale per il Personale Civile
Dott.ssa Maria DE PAOLIS
FIRMATO

Direttore del I° Reparto del Segretariato
Generale della Difesa
Dott. Lorenzo MARCHESI
FIRMATO

Vice Capo del I Reparto dello Stato
Maggiore della Difesa
Gen.B. Luca MENNITTI
FIRMATO

Membro del Consiglio della
Magistratura Militare
dott.ssa Maria Michela Teresa MAZZILLI
FIRMATO

Per le OO.SS.

C.I.S.L. F.P. **FIRMATO**

UNADIS **FIRMATO**

F.P. C.G.I.L. **FIRMATO**

DIRSTAT-FIALP-UNSA **FIRMATO**

ANMI ASSOMED SIVEMP FPM **FIRMATO**

U.I.L.P.A. **FIRMATO**

CIDA FUNZIONI CENTRALI **FIRMATO**

FEMEPA **NON FIRMATO**