

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

Data di sottoscrizione	15 dicembre 2020
Periodo temporale di vigenza	Anno 2020
Composizione della delegazione trattante	<p style="text-align: center;">Parte Pubblica:</p> <p>Presidente: Direttore generale della Direzione Generale per il Personale Civile</p> <p>Componenti: Il Vice Capo del 1° Reparto dello Stato Maggiore della Difesa Il Vice Capo del 1° Reparto del Segretariato generale della Difesa</p> <p>Assistiti da: Capo III Reparto e Capo V Divisione della Direzione Generale per il Personale Civile</p> <p style="text-align: center;">Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <p>FP CGIL CISL FP UIL FP FLP DIFESA CONFSAL CONFINTESA FP USB</p> <p style="text-align: center;">Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <p>FP CGIL CISL FP UIL FP CONFINTESA FP</p> <p style="text-align: center;">Organizzazioni sindacali non firmatarie:</p> <p>FLP DIFESA CONFSAL USB</p>
Soggetti destinatari	<p>E' destinatario dell'ipotesi di Accordo per la distribuzione del Fondo Risorse Decentrate 2020 il personale civile appartenente al Comparto Funzioni Centrali (Aree prima, seconda e terza) in servizio presso gli Enti del Ministero della Difesa (AD).</p> <p>L'ipotesi di Accordo 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.</p>

<p>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</p>	<p>a) Determinazione dell'ammontare dei Fondi da destinare rispettivamente al personale civile del Ministero della Difesa (AD) ed al personale in servizio presso l'Agenzia Industrie Difesa (AID); (*)</p> <p>b) Posizioni Organizzative;</p> <p>c) Particolari Posizioni di Lavoro (attività disagiate, rischio radiologico e indennità professionale; rischio, anche per operatori subacquei; bonifica campi minati; disattivazione di ordigni esplosivi ed artifici pirotecnici non riconosciuti; indennità di mansione ai centralinisti non vedenti; imbarco; indennità per la distruzione delle armi chimiche);</p> <p>d) Turni;</p> <p>e) Reperibilità;</p> <p>f) Indennità di mobilità;</p> <p>g) Performance organizzativa;</p> <p>h) Performance individuale;</p> <p>i) Fondo Unico di Sede (FUS).</p>	
<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 è stata inviata per la prescritta certificazione contestualmente all'Ipotesi di Accordo, di cui costituisce corredo unitamente alla relazione tecnico-finanziaria (art. 40, comma 3-<i>sexies</i> d.lgs. n.165/2001), all'Ufficio centrale del bilancio presso il Ministero della difesa (nonché al Dipartimento della Funzione Pubblica e al MEF/IGOP), ricevendo parere favorevole (registrazione n.10781 del 11.11.2020).</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</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 ▪ 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'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).</p>		

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

In data 26 ottobre 2020 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo relativo alla distribuzione del Fondo Risorse Decentrate del Ministero della Difesa per l'anno 2020.

Il MEF-IGOP con nota prot.n. 228227 del 02.12.2020 e il Dipartimento della funzione pubblica con nota prot. n. 77925 del 03.12.2020 hanno certificato l'ipotesi di accordo per la distribuzione del Fondo Risorse Decentrate 2020, poi sottoscritto in via definitiva in data 15 dicembre 2020.

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 19.7.2012, 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 dell'ipotesi di Accordo per la distribuzione del FRD 2020 dell'Amministrazione Difesa (art.40-*bis* commi 1 e 2 D.Lgs. n. 165/2001).

1. Determinazione dei Fondi

All'art. 4 dell'ipotesi di Accordo sulla distribuzione del Fondo Risorse Decentrate 2020 è operata una ripartizione di somme (cap. 1375) finalizzata alla costituzione dei distinti fondi dell'Amministrazione Difesa e dell'Agenzia Industrie Difesa (AID).

In particolare, la quantificazione del Fondo destinato all'Agenzia Industrie Difesa è operata annualmente in sede di stipula dell'Accordo relativo alla distribuzione del Fondo Risorse Decentrate dell'Amministrazione della Difesa, 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).

Nell'anno 2020 il Fondo dell'AID è quantificato in € 2.430.000,00. Detta somma è atta ad assicurare alle unità produttive dell'AID lo stesso Fondo Unico di Sede pro capite riconosciuto agli enti della Difesa.

La parte residuale dello stanziamento iniziale, rideterminata in € 48.750.143,00 (cfr. relazione tecnico-finanziaria), costituisce il Fondo dell'Amministrazione Difesa.

2. Posizioni Organizzative (PO)

All'art. 5, lett. a) dell'ipotesi di Accordo sulla distribuzione del Fondo Risorse Decentrate è operato uno specifico accantonamento destinato a remunerare i funzionari titolari di incarico di posizione organizzativa.

La somma a tal fine accantonata ammonta ad € 2.437.305,45 al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro.

Il contenuto della norma è volutamente essenziale e risponde al riparto di competenza tra materie sottoposte alla disciplina legislativa e materie afferenti all'ambito della contrattazione collettiva, così come delineato dagli artt. 53 d.lgs. 150/2009 e 40, commi 1 e 3-*quinquies* D.Lgs. 165/2001.

I criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità sono demandati alla contrattazione integrativa nazionale, ai sensi dell'art. 7, comma 6 del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016-2018, e sono individuati nell'art. 18, comma 5, del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo 2018-2020.

Quanto sopra 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.

La disciplina attuativa è demandata all'Amministrazione, la quale la fissa in autonomia e con apposita circolare 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 è importante evidenziare 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.

3. Particolari Posizioni di Lavoro; Turni; Reperibilità

Le particolari posizioni di lavoro, i turni e la reperibilità costituiscono un grappolo 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.

La scelta di questo tipo di impiego si inserisce nell'ambito del globale processo di ristrutturazione dell'Amministrazione Difesa, qui perseguita attraverso l'ottimale utilizzo della risorsa "fattore umano" ed in particolare (in coerenza con le opzioni strategiche indicate nel "Libro bianco della Difesa") mediante la valorizzazione del personale civile, quale prezioso elemento a supporto della componente militare, sempre più interconnesso con quest'ultima e dunque investito di sempre maggiori competenze strumentali rispetto al passato.

La corresponsione del trattamento accessorio connesso a tali tipologie e modalità di lavoro (secondo gli importi indicati all'art.5, lett. b) dell'Ipotesi di Accordo) 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 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 sotto il profilo di un apprezzamento intuitivo e basato sulla comune esperienza, avuto riguardo alla percezione da parte del cittadino dell'utilità del servizio finale reso, alla cui erogazione le particolari prestazioni lavorative finanziate con il Fondo Risorse Decentrate concorrono.

4. Mobilità

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 (articolo 17 del CCNI 2018-2020).

La somma di € 70.000,00 (accantonata all'art.5, lett. c) dell'Ipotesi di Accordo), congrua per finanziare l'indennità di mobilità nell'anno 2020, conferma lo stanziamento previsto nel 2019.

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.

5. 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.

L’art. 5, lett. d) dell’Ipotesi di Accordo per la distribuzione del FRD 2020 destina le risorse di cui all’art. 614, comma 2 bis del D. Lgs. 15 marzo 2011, n. 66 (pari a € 21.000.000), che per espressa disposizione normativa che le ha introdotte, sono finalizzate all’incentivazione della produttività del personale contrattualizzato appartenente alle aree funzionali del Ministero della Difesa, al finanziamento della *performance* organizzativa, con le modalità indicate all’art. 20 del CCNI 2018-2020.

6. 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.

D’altro canto, sul piano mediato, 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'art. 5, lett. e) destina € 4.000.000 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. 78 CCNL Funzioni Centrali 2016-2018.

7. 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 è indicato dall'art.5, lett. f) dell'Ipotesi di Accordo e rappresenta lo strumento privilegiato di realizzazione di politiche del personale mirate all'incentivazione di prestazioni lavorative *target oriented*.

La correlazione diretta tra mezzi ed effetti attesi viene esplicitata in maniera sintetica nel prospetto che segue:

Correlazione tra mezzi e risultati attesi: prospetto sinottico			
Impieghi	Mezzi	Effetti diretti	Effetti indiretti
Posizioni Organizzative	Erogazione di € 2.437.305,45	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 € 12.020.561,93	Gratificazione a fronte di attività disagiate, pericolose o dannose per la salute - Continuità di funzionamento o maggiore funzionalità delle strutture	Aumento beneficio sociale
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
<i>Performance</i> organizzativa	Erogazione di € 21.000.000,00	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
<i>Performance</i> individuale	Erogazione di € 4.000.000,00	Tensione al miglioramento e cura dell'esecuzione della prestazione	Mantenimento nel tempo di un elevato <i>standard</i> di efficienza
Fondo Unico di Sede	Erogazione di € 9.222.275,62	Aumento soddisfazione e motivazione - Maggiore quantità e qualità della prestazione lavorativa	Contributo all'erogazione del servizio finale Aumento beneficio sociale

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 arguibile. Poiché 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, e poiché l'attività di queste ultime 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 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 FFAA, la quale concorre, in forma mediata, 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 FFAA, 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'Accordo definitivo per la distribuzione del Fondo Risorse Decentrate 2020 sia coerente con le disposizioni normative afferenti la corresponsione dei trattamenti economici accessori.