

Ministero della Difesa  
Direzione Generale per il Personale Civile

CCNI per la distribuzione del Fondo Risorse Decentrate 2024.

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

<b>Data di sottoscrizione definitiva</b>	19 novembre 2024
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2024
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p style="text-align: center;"><b>Parte Pubblica:</b></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 Capo del 1° Reparto del Segretariato generale della Difesa</p> <p style="text-align: center;"><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</b></p> <p>FP CGIL CISL FP UIL PA CONFINTESA FP FLP DIFESA USB PI CONFESAL UNSA</p> <p style="text-align: center;"><b>Organizzazioni sindacali firmatarie:</b></p> <p>FP CGIL CISL FP UIL PA CONFINTESA FP FLP DIFESA USB PI (con nota allegata) CONFESAL UNSA</p> <p style="text-align: center;"><b>Organizzazioni sindacali non firmatarie:</b></p>

<b>Soggetti destinatari</b>		<p>E' destinatario del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo per la distribuzione del Fondo Risorse Decentrate 2024 (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.</p> <p>Il 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>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) (**)</b>		<p>1) Determinazione dell'ammontare del Fondo Risorse Decentrate 2024 (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); (*)</p> <p>2) Ripartizione del FRD 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Indennità per Particolari Posizioni di Lavoro;</li> <li>- Indennità di Turnazioni;</li> <li>- Indennità di Reperibilità;</li> <li>- Indennità di mobilità;</li> <li>- Indennità di Posizioni Organizzativa;</li> <li>- Premi correlati alla Performance (organizzativa e individuale);</li> <li>- Progressioni Economiche 2024;</li> <li>- Elemento garanzia personale distacco sindacale;</li> <li>- Contrattazione di Sede (Fondo Unico di Sede).</li> </ul>
<b>Rispetto dell'iter di adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b> <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>La presente relazione illustrativa viene inviata all'Ufficio centrale del bilancio presso il Ministero della difesa per la prescritta certificazione contestualmente al CCNI, di cui, unitamente alla relazione tecnico-finanziaria, costituisce corredo (art. 40, comma 3-<i>sexies</i> d.lgs. n. 165/2001).</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ è stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10 d.lgs. n.150/2009</li> <li>▪ è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 2 d.lgs. n. 33/2013</li> <li>▪ è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 10 d.lgs. n. 33/2013</li> </ul>
		<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 2023.</p>
<b>Eventuali osservazioni</b>		
<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 stipulate tra l'Agenzia e il Ministero stesso (art. 133, comma 3 D.P.R. 15.3.2010, n. 90).</p> <p>(**) Per tutto quanto non riportato nel Contratto in questione si fa riferimento al CCNL 2019-2021 (titolo III art.12,18 e 19) e al CCNI Difesa 2023-2025.</p>		

## Modulo 2

### Illustrazione dell'articolato del contratto

In data 19 novembre 2024 è stato sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo per la distribuzione del Fondo Risorse Decentrate 2024 (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 1 e 2 D.Lgs. n. 165/2001).

#### ▪ **DETERMINAZIONE DEI FONDI**

All'art. 4 del 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'Agenzia Industrie Difesa per il 2024 è operata nella parte relativa alla distribuzione del Fondo Risorse Decentrate (FRD) della Difesa.

Nell'anno 2024 il Fondo dell'AID è quantificato in € 2.189.325,64 (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 € 55.183.446,33 (cfr. relazione tecnico-finanziaria), costituisce il Fondo Risorse Decentrate dell'Amministrazione Difesa.

#### ▪ **DESTINAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE**

All'art. 5 del CCNI è stabilita la distribuzione delle risorse del FRD 2024, 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 2024 destinato a remunerare i funzionari titolari di incarico di posizione organizzativa ammonta ad € 3.500.000,00, 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	34	€ 120.812,18	€ 91.041,58	€ 2.677,69 <i>Ridotto al limite max di € 2.600,00</i>
Categoria II	1542	€ 3.379.187,82	€ 2.546.486,67	€ 1.651,42
TOTALI	1576	€ 3.500.000,00	€ 2.637.528,26	////////

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 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:

- € 1.907.030,77 per le PPL,
- € 8.049.855,06 per i Turni,
- € 3.343.759,96 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

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 nel CCNI, pari a € 70.000,00, al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro, che conferma lo stanziamento previsto nel 2023, si ritiene congrua per finanziare l'indennità di mobilità dell'anno 2024.

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; art 1, co. 59 Legge 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. 02.08.2023 (in vigore dal 2024), 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.

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. n. 66/2010 (pari a € 21.000.000,00), la quota del FRD destinata alla *performance* organizzativa (che non può mantenersi ai livelli degli anni passati) è stata fissata in € 16.600.000,00.

#### 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 del sistema di misurazione e valutazione della *performance*, a far data dal 2024, è stata definita dall'Amministrazione nel D.M. 02.08.2023. La linea seguita è quella della correlazione tra valutazione della *performance* del dipendente in relazione ai risultati da lui attesi e gratificazione economica che ne deriva, che garantisce all'Amministrazione 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, il CCNI 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 del CCNI 2023 – 2025.

#### 6) Trattamento economico del personale in distacco sindacale

Per il secondo anno di attuazione dell'articolo 11, del CCNL 2019-2021, l'onere relativo all'elemento retributivo di garanzia, posto a carico delle risorse disponibili nell'ambito del Fondo risorse decentrate 2024 è stato stimato in € 55.000, al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro.

#### 7) Progressioni Economiche

All'interno del Fondo Risorse Decentrate 2024 sono stati accantonati € 12.469.352,61, 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 6.653 unità.

All'articolo 6 del CCNI sono precisati i contingenti di personale cui attribuire, con decorrenza 1° gennaio 2024, il previsto differenziale stipendiale, mentre i criteri delle progressioni economiche orizzontali sono definiti specificamente negli allegati 1, 2 e 3 al Contratto.

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 alla sottoscrizione definitiva del presente Accordo 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 pari alla metà dei dipendenti presenti su ogni area, in servizio al 31 dicembre 2023, al netto del personale assunto da meno di due anni (ovvero successivamente al 31/12/2021) e dei dipendenti beneficiari degli sviluppi economici 2023:

	<b>Area Operatori</b>	<b>Area Assistenti</b>	<b>Area Funzionari</b>	<b>Totali</b>
<b>Totale dipendenti Difesa al 31/12/2023</b>	1.029	14.039	2.175	17.243
<b>Totale dipendenti assunti successivamente al 31/12/2021 ovvero beneficiari degli sviluppi economici 2023</b>	562	2.801	575	3.938
<b>Personale interessato alla procedura selettiva</b>	467	11.238	1.600	13.305
<b>Potenziali beneficiari progressioni economiche</b>	234	5.619	800	6.653

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.

#### 8) 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 2024 dal CCNI è pari a € 4.388.447,93, 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.

#### ▪ **RISORSE art.3 D.L. 61/2024**

All’art. 7 del CCNI è stabilita la destinazione delle risorse di cui all’articolo 3 del decreto legge 9 maggio 2024, n.61, pari a € 10.000.000,00 per l’anno 2024 che, quali risorse variabili derivanti da

specifiche disposizioni di legge (art.49, co.4 del CCNL), in attuazione di quanto previsto dall'art.50, commi 3 e 4 del CCNL, verranno destinate ai trattamenti economici correlati a:

- fondo unico di sede, per una quota del 20%;
- performance individuale, per una quota del 30%;
- performance organizzativa, per la restante quota del 50%.

▪ **MODIFICHE AL CCNI 2023-2025**

All'art. 8 del CCNI le Parti hanno concordato una modifica dell'art.18, comma 4, del CCNI 2023-2025 al fine di rendere maggiormente selettivo il riconoscimento della maggiorazione del premio di performance individuale prevista dall'art.78 del CCNL 2016-2018.

▪ **NOTE CONGIUNTE**

Le Parti hanno sottoscritto le seguenti note congiunte:

**N.1** Sulla definizione delle Indennità di specifiche responsabilità da attribuire al personale appartenente all'Area degli Assistenti, di cui all'art 54 del CCNL 2019- 2021, l'Amministrazione, concordemente con le OO.SS - condividendo l'attenzione verso il personale civile - si impegna ad effettuare per l'anno 2025 una ricognizione delle particolari responsabilità, assunte dal personale dell'area degli assistenti, preceduta da una condivisione sui criteri per garantirne l'attribuzione nell'anno 2025.

**N.2** Sulla disciplina del Welfare integrativo e Provvidenze l'Amministrazione, concordemente con le OO.SS - condividendo l'attenzione verso il personale civile e preso atto della complessità della materia - si impegna a dare seguito all'accordo sottoscritto nell'anno 2023 e ad intraprendere ogni iniziativa in suo potere per garantire parità di trattamento nella concessione dei benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale civile.

L'amministrazione, concordemente con le OO.SS, si impegna ad evidenziare ai responsabili degli enti che, in tema di benessere, è obbligatoria la preventiva condivisione con le rappresentanze sindacali ai sensi dell'art 7 comma 6 lettera g) del CCNL 2019-2021.

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

<b>Correlazione tra mezzi utilizzati e risultati attesi</b>			
<b>Impieghi</b>	<b>Mezzi</b>	<b>Effetti diretti</b>	<b>Effetti indiretti</b>
Posizioni Organizzative	Erogazione di € 3.500.000,00	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 € 13.300.645,79	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 € 16.600.000,00	Valorizzazione dell'apporto partecipativo del personale civile al raggiungimento degli obiettivi strategici del CRA di appartenenza	Mantenimento nel tempo di un elevato <i>standard</i> di efficienza

<i>Performance</i> 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 € 12.469.352,61	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 € 4.388.447,93	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 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 il CCNI sia coerente con le disposizioni normative afferenti la corresponsione dei trattamenti economici accessori.