

AGENZIA INDUSTRIE DIFESA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO

relativo al personale dell'Agenzia Industrie Difesa

Triennio 2025 – 2027

Parte Giuridica e Parte Economica

In data 14 maggio 2025 e in data 23 maggio 2025 i membri della delegazione di parte datoriale e i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali CISL FP, CONFINTESA FP, FLP Difesa, CONFSAL UNSA, si sono riuniti per la sottoscrizione dell'ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo 2025-2027 del personale delle aree funzionali dell'Agenzia Industrie Difesa (AID).

In data 1 dicembre 2025, le parti ammesse alla contrattazione collettiva integrativa, in applicazione di quanto disposto dall'art.40-bis, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 e ss.mm.ii., hanno provveduto alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo 2025-2027 – Parte Giuridica e Parte Economica - del personale dell'Agenzia Industrie Difesa.

PREMESSA

I membri della delegazione di parte datoriale dell'Agenzia Industrie Difesa (A.I.D.) e i rappresentanti delle suddette Organizzazioni sindacali nazionali rappresentative del personale del comparto Funzioni Centrali delle Aree, in servizio presso le sedi dell'Agenzia Industrie Difesa:

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni;

VISTO il decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n.122;

VISTO il CCNL 2016 – 2018 del personale del Comparto Funzioni Centrali, sottoscritto in data 12 febbraio 2018 e in particolare gli artt. 17, 22, 25, 26, 27 in materia di orario di lavoro, confermati dall'art. 62 del CCNL 2019-2021;

VISTO il CCNL 2019 – 2021 del personale del Comparto Funzioni Centrali, sottoscritto in data 9 maggio 2022;

VISTO il CCNL 2022 – 2024 del personale del Comparto Funzioni Centrali, sottoscritto in data 27 gennaio 2025 ed in particolare l'art. 8, comma 1;

VISTO il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Ministero della Difesa approvato con D.M. del 11 febbraio 2025;

VISTA la Convenzione Triennale 2025-2027 stipulata in data 24.10.2024 tra il Ministro della Difesa e il Direttore Generale dell'Agenzia Industrie Difesa, registrata dalla Corte Conti in data 12.12.2024 al n.5143, che all'art. 6, comma 6, stabilisce che, a regime, l'erogazione degli emolumenti di cui agli istituti previsti contrattualmente nell'ambito del Fondo risorse decentrate, graverà sul costituendo fondo dell'Agenzia;

VISTO l'art.25, comma 2 dell'ipotesi di CCNI 2025-2027 parte economica del Ministero della Difesa, sottoscritto il 13 marzo 2025, che definisce l'ammontare complessivo del Fondo Risorse Decentrate per l'esercizio finanziario 2025 dell'Agenzia Industrie Difesa, pari a complessivi Euro 2.213.054,96, al lordo degli oneri datoriali;

SOTTOSCRIVONO

1

in via definitiva, ai sensi degli artt.7 e 8 del CCNL 2022 – 2024, il seguente Contratto Collettivo Nazionale Integrativo dell'Agazia Industrie Difesa 2025-2027, che tiene conto di quanto rappresentato dal Dipartimento della Funzione Pubblica con nota DFP-0084300-P-24/11/2025, nonché dal MEF-RGS-IGOP con il parere prot. 246910 del 21/11/2025-U.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 (Campo di applicazione)

1. Il presente contratto si applica al personale dell'Agazia Industrie Difesa con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (e determinato), pieno o part-time, e inquadrato nelle aree funzionali dell'A.I.D. nonché al personale in posizione di "assegnazione temporanea" in entrata e in uscita per gli istituti agli stessi applicabili.
2. Lo stesso, per quanto concerne le disposizioni relative alla parte economica, si applica a tutto il personale in servizio presso le sedi dell'Agazia Industrie Difesa, fatta eccezione per le progressioni economiche all'interno delle aree relative al personale nei ruoli dell'Amministrazione Difesa.

Articolo 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione)

1. Il presente contratto ha validità per il triennio 2025-2027 e gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo a quello di sottoscrizione in via definitiva, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
2. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o PEC, almeno tre mesi prima della scadenza annuale. Le disposizioni contrattuali rimangono, comunque, in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo CCNI.
3. Le materie e gli istituti regolati dal presente contratto potranno essere integrati da contrattazioni successive.
4. E' fatta salva, comunque, la preminenza del CCNL di comparto sul presente contratto, con particolare riferimento agli istituti normativi ed economici generali.

PARTE GIURIDICA

TITOLO II ORARIO DI LAVORO

Articolo 3 (Flessibilità in entrata e uscita)

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta al dipendente la facoltà di avvalersi di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Tale facoltà dovrà essere esercitata nel rispetto delle esigenze organizzative e di servizio indicate dall'art. 26, commi 1 e 2, del CCNL 2016/2018.
2. L'individuazione delle fasce temporali di flessibilità è determinata dai criteri di seguito indicati:
 - a) rispetto dell'orario di servizio dell'Ente/Ufficio;
 - b) compatibilità con le turnazioni nel limite di 15 minuti precedenti o successivi l'inizio del turno a condizione che sia garantito lo scambio delle consegne e la continuità delle attività e dei servizi senza, comunque, maggiori oneri per l'amministrazione.
3. Le modalità di adeguamento ai criteri saranno oggetto di contrattazione collettiva integrativa di sede territoriale, che prevedrà, compatibilmente con le esigenze organizzative e nei limiti dell'orario di servizio, fasce temporali (pari ad almeno 1 ora sia in entrata che in uscita) entro le quali è consentito l'inizio e il termine della prestazione lavorativa giornaliera, previa comunicazione informale al dirigente responsabile. Il dipendente sarà tenuto a garantire la presenza in servizio per almeno la

metà dell'orario di lavoro giornaliero con possibilità di recupero dell'eventuale debito orario entro il mese successivo a quello in cui si è verificato il debito, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente (art.26 co.3 CCNL 2016- 2018).

4. Le fasce temporali individuate a livello di contrattazione collettiva integrativa di sede territoriale per tutto il personale dell'Ente, tenendo conto anche delle dimensioni del centro urbano in cui è ubicato il sedime, potranno essere ampliate, su richiesta del dipendente e compatibilmente con le esigenze di servizio, in favore dei dipendenti:
 - a) che si trovano nelle condizioni indicate dall'art. 26 comma 4 del CCNL 2016-2018 confermato dall'art 62 del CCNL 2019-2021 (ovvero dipendenti che beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità Dlgs.151/2001, assistono portatori di handicap, dipendenti inseriti in progetto di recupero, dipendenti genitori di figli che frequentano asili nido, scuole materne, primarie e dipendenti impegnati in attività di volontariato);
 - b) genitori di figli che frequentano scuole secondaria di primo grado;
 - c) pendolari per i quali la distanza tra domicilio dichiarato e sede di lavoro sia superiore a 15 km;
 - d) che si trovino in altre situazioni personali, sociali o familiari, ritenute dal dirigente/datore di lavoro, meritevoli di considerazione e rispondenti all'efficienza della struttura/servizio.

Articolo 4 **(Orario di lavoro)**

1. Ai sensi dell'art. 17, comma 2, del CCNL 2016-2018, confermato dall'art 62 del CCNL 2019-2021, la durata dell'orario di lavoro è di 36 ore settimanali e non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
2. L'individuazione delle ragioni per le quali è prevista la possibilità di elevare fino ad ulteriori sei mesi l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali avviene, a livello dei singoli uffici, in relazione alle loro peculiari necessità secondo quanto previsto negli accordi conclusi in sede di contrattazione integrativa di sede territoriale, fermo restando il rispetto della normativa vigente.
3. In merito all'art.18 del CCNL 2022-2024 sottoscritto il 27 gennaio 2025, che prevede l'introduzione, in via sperimentale, dell'articolazione delle 36 ore settimanali di lavoro su quattro giorni settimanali, tramite adesione su base volontaria da parte del lavoratore, le Parti si riservano di effettuare il confronto di cui all'art.5 del CCNL citato.

Articolo 5 **(Orario multiperiodale)**

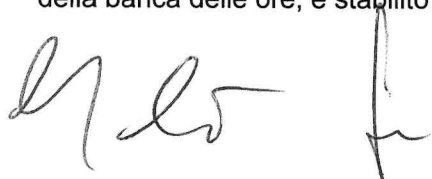
1. A seguito di una variazione di intensità dell'attività lavorativa, si può ricorrere all'istituto dell'orario multiperiodale, con una maggiore e minore concentrazione dell'orario, in relazione a prevedibili esigenze di servizio, da applicarsi a un lasso temporale che, rispetto alle 13 settimane previste dall'art. 22, co. 2 del CCNL 2016-2018, confermato dall'art.62 del CCNL 2019-2021, può essere elevato fino ad un massimo di 25 settimane.

Articolo 6 **(Orario straordinario)**

1. Il limite massimo delle ore di lavoro straordinario viene fissato in 200 ore annue.
2. L'effettuazione di lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzata dal datore di lavoro tenendo conto sia della effettiva esigenza lavorativa, sia della relativa copertura finanziaria. Qualora quest'ultima dovesse mancare è, tuttavia, sempre possibile autorizzare lo straordinario da fruire come recupero compensativo, a richiesta del dipendente, secondo le modalità definite dall'art. 25 del CCNL 2016 -2018 confermato dall'art.62 del CCNL 2019-2021.

Articolo 7 **(Banca delle ore)**

Fermo restando quanto disciplinato dall'art.27 del CCNL 2016-2018, confermato dall'art 62 del CCNL 2019-2021, il limite complessivo annuo individuale, per i dipendenti che abbiano aderito all'istituto della banca delle ore, è stabilito in 200 ore tenendo conto della relativa copertura finanziaria.



Articolo 8

(Interpretazione autentica dei contratti integrativi)

1. Fermo restando il rispetto delle procedure indicate nell'art.8 del CCNL 2022/2024, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione del presente CCNI o degli accordi integrativi di sede territoriale, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.
2. La procedura può essere attivata anche a richiesta di una sola delle parti contraenti.

PARTE ECONOMICA

TITOLO III

INDENNITA' PER PARTICOLARI POSIZIONI DI LAVORO, ATTIVITA' DISAGIATE O ATTIVITA' PERICOLOSE PER LA SALUTE

Articolo 9

(Turnazioni)

1. Si applica la disciplina prevista dall'articolo 20 del CCNL 2022 – 2024, con le modifiche e integrazioni indicate ai successivi commi.
2. Le unità Produttive dell'A.I.D., in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro, sulla base delle disposizioni di cui al citato art. 20.
3. Ai sensi dell'art. 7, comma 6, lett. t) del CCNL 2022 – 2024, si integrano le seguenti situazioni personali e familiari (secondo quanto disposto dall'articolo 20, comma 9 del CCNL e fermo restando quanto disciplinato dal Decreto Legislativo n. 151 del 2001 in materia di tutela della maternità per l'esclusione, a richiesta, dai turni notturni):
 - età superiore a 60 anni per turni notturni etc.
 - anzianità di servizio superiore a 40 anni.
4. Ai sensi dell'art. 7, comma 6, lett. af) del CCNL 2022 – 2024, i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 20 (Turnazioni), comma 5, lett. d), possono optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo;
5. Le Parti si danno atto che le maggiorazioni delle indennità di turnazioni provenienti dall'applicazione del CCNL FC 2022-2024 verranno applicate successivamente all'entrata in vigore del presente CCNI. Per i turni effettuati dal 01.01.2025, sino alla data di sottoscrizione del presente Contratto, trova applicazione la precedente disciplina contrattuale stante la ultrattività degli Accordi in essere, come previsto dall'art.20, comma 7, del CCNL FC 2022-2024.

Articolo 10

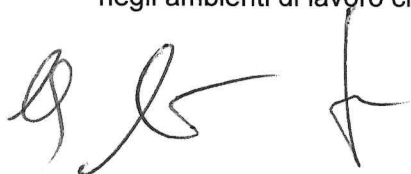
(Reperibilità)

1. Si applica la disciplina prevista dall'articolo 20 del CCNL 2016 – 2018, con le modifiche e integrazioni indicate al successivo comma 2.
2. Per un turno di reperibilità di 12 ore è corrisposta una indennità di € 17,50. Per turni di durata inferiore alle 12 ore, la predetta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore e viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10 per cento. L'indennità di reperibilità di cui al presente comma non compete durante l'orario di servizio, a qualsiasi titolo prestato.
3. Ciascun dipendente, di norma, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese.

Articolo 11

(Rischio radiologico)

1. I destinatari dell'indennità di rischio radiologico sono i dipendenti sottoposti a rischio da radiazioni negli ambienti di lavoro classificati secondo le modalità di cui al D. Lgs. n. 230 del 1995, abrogato e



- sostituito integralmente dal D. Lgs. n. 101 del 2020, ed in particolare il personale classificato esposto in quanto operante in ambienti di lavoro definiti Zona Controllata e Zona Sorvegliata.
2. Le condizioni oggettive di esposizione al rischio debbono essere individuate da organismi tecnici e secondo le modalità che per l'A.D. sono state individuate dagli artt. 265 e seguenti del D.P.R. n.90/2010 e nelle "Istruzioni tecniche per disciplinare l'organizzazione operativa in ordine alla gestione in sicurezza radiologica delle attività e tutela contro i rischi derivanti dalle radiazioni ionizzanti" di cui al D.M. Difesa del 24.07.2007. I datori di lavoro avranno cura di fare riferimento al Documento Valutazione dei Rischi (DVR) ex D. Lgs. 81 del 2008, dagli stessi sottoscritto, quale fonte abilitata a prevedere obbligatoriamente tutte le attività soggette a rischio.
 3. Ai lavoratori classificati in Categoria A viene corrisposta un'indennità nella misura unica mensile lorda di € 130,66.
 4. Ai lavoratori classificati in Categoria B viene corrisposta un'indennità nella misura unica mensile lorda di € 32,66.
 5. L'indennità di rischio radiologico non è cumulabile con altre indennità eventualmente previste a titolo nocivo, rischioso e per profilassi.
 6. La corresponsione dell'indennità di rischio radiologico continua ad essere disciplinata dalla vigente normativa speciale in coerenza con la natura "preventiva" anziché risarcitoria riconosciuta dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 343 del 1992, nella quale si definisce l'indennità quale concorso alle spese che l'operatore sanitario deve affrontare a scopo profilattico o terapeutico, al fine di ridurre i rischi da esposizione.

Articolo 12
(Indennità professionale)

1. Per i tecnici di radiologia, l'indennità derivante da rischio radiologico ha assunto, ai sensi dell'art. 18 CCNL 12.06.2003, la denominazione di indennità professionale a decorrere dal 1° gennaio 2004.
2. Questa compete in ragione della qualifica professionale posseduta dal dipendente ed è corrisposta in conformità della vigente disciplina (legge 27 ottobre 1988, n. 460) nella misura unica mensile di € 130,66 lordi.
3. L'indennità professionale non è cumulabile con l'indennità di rischio radiologico, con altre indennità eventualmente previste a titolo nocivo, rischioso e per profilassi.

Articolo 13
(Rischio)

1. Compete ai dipendenti civili una indennità giornaliera per le prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute o alla incolumità personale elencate nella tabella A annessa al DPR n. 146 del 1975, fermo restando l'obbligo dell'Amministrazione di garantire la sicurezza delle condizioni di lavoro in applicazione delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.
2. Le situazioni lavorative di rischio sono individuate sotto la diretta responsabilità dei dirigenti preposti agli Enti, qualora sussistano le previste condizioni per il riconoscimento del diritto al relativo pagamento, tenendo conto di quanto indicato nella tabella A annessa al DPR n. 146 del 1975. I datori di lavoro avranno cura di fare riferimento al Documento Valutazione dei Rischi (DVR) ex D. Lgs. 81 del 2008, dagli stessi sottoscritto, quale fonte abilitata a prevedere obbligatoriamente tutte le attività soggette a rischio.
3. Ai dipendenti che effettuano prestazioni di lavoro rischiose su turni l'indennità di rischio deve essere corrisposta nella stessa misura con cui viene corrisposta ai dipendenti che effettuano l'orario di lavoro in modalità non turnaria.
4. Si rammenta che l'indennità in questione non è cumulabile con il premio di disattivazione previsto dalla legge n. 294 del 1985, e con l'indennità per rischio da radiazioni prevista dai precedenti articoli 11 e 12, né con l'indennità di bonifica campi minati.

IMPORTI come da Tab. A allegata al DPR n. 146 del 1975

GRUPPO I	€ 3,05 (su gg. 6)	€ 3,66 (su gg. 5)
GRUPPO II	€ 1,43 (su gg. 6)	€ 1,76 (su gg. 5)
GRUPPO III	€ 1,00 (su gg. 6)	€ 1,22 (su gg. 5)
GRUPPO IV	€ 0,64 (su gg. 6)	€ 0,78 (su gg. 5)
GRUPPO V	€ 0,58 (su gg. 6)	€ 0,70 (su gg. 5)

5. Agli operatori subacquei spetta, a prescindere dalla profondità raggiunta, una indennità di rischio nella misura di € 11,50 per ogni ora di attività.




Articolo 14
(Bonifica campi minati)

Detta indennità è prevista per il personale addetto ai lavori di bonifica ed alla sorveglianza dei lavori di sminamento esposto a particolari rischi ed è riconosciuta nei seguenti importi:

- a) indennità giornaliera di rischio: max. € 0,39 min. € 0,30
- b) indennità giornaliera di fuori residenza per il personale civile non di ruolo: max. € 0,31 min. € 0,08
- c) premio di disattivazione per ogni mina, proiettile, bomba od ordigno esplosivo disattivato o rimosso: €1,31

Articolo 15
(Premio disattivazione)

1. L'indennità è riconosciuta agli artificieri impiegati in attività di rimozione, disinnescamento o distruzione di ordigni esplosivi, nonché in attività di identificazione, neutralizzazione, bonifica di artifici pirotecnici non riconosciuti.
2. Il premio non è cumulabile con l'indennità di rischio connesso con la manipolazione di esplosivi (prevista dal DPR n. 146 del 1975), né con l'indennità di bonifica campi minati disciplinata dal precedente articolo 14.
3. L'importo, nella misura unica mensile pari ad € 130,66, è da considerarsi al lordo degli oneri a carico del lavoratore.

Articolo 16
(Centralinisti non vedenti)

1. Ai sensi dell'art. 9, comma 1 della Legge n. 113 del 1985 e s.m.i., ai centralinisti non vedenti, iscritti all'Albo Professionale Nazionale dei centralinisti privi di vista, occupati in base alle norme relative al loro collocamento obbligatorio, è riconosciuta un'indennità di mansione pari a quella già riconosciuta agli operatori dipendenti dalla soppressa Azienda di Stato per i servizi telefonici.
2. L'indennità va corrisposta per tutti i giorni di effettivo servizio prestato.
3. L'importo, pari ad € 4,76 al giorno, maggiorato del 20% se l'orario di lavoro è articolato su 5 giorni e ridotto del 50% se il servizio prestato è inferiore alla metà dell'orario giornaliero, deve intendersi al lordo degli oneri a carico del lavoratore.
4. In tutti i casi di rapporto di lavoro a tempo parziale (part time) si applica, per il calcolo dell'indennità, la stessa riduzione percentuale del rapporto di lavoro, prendendo come base di calcolo gli importi di cui al precedente comma 3.

Articolo 17
(Imbarco/Lavorazione/Collaudo)

1. Al personale preposto alla conduzione di natanti e Unità Navali di tutte le FF.AA., ovvero che effettua la prestazione lavorativa a bordo di detti mezzi, ad esclusione, quindi, del personale meramente trasportato, è corrisposta una indennità di imbarco per le prestazioni effettivamente rese in navigazione o alla fonda.
2. L'importo dell'indennità giornaliera di imbarco è pari a:
 - a) € 16,33 per il personale che svolge il ruolo di Capo pontone/pianale e di Capo cisterna, di Direttore di macchina;
 - b) € 13,06 per il personale preposto alla conduzione dei natanti e delle unità navali e Conduttori di macchina;
 - c) € 6,53 per il restante personale.
3. L'indennità di imbarco è corrisposta, inoltre, nelle seguenti misure orarie (la frazione di ora equivale all'ora intera):
 - a) € 1,15 al personale dei settori tecnici e del settore dei servizi generali per le prestazioni lavorative di costruzione, manutenzione o riparazione effettivamente rese a bordo di natanti e Unità Navali e assimilati, quali passetti, bettoline e boe, in banchina o in bacino di carenaggio, purché la permanenza a bordo sia riscontrata da documenti ufficiali del Comando di bordo o delle officine di appartenenza, fermo restando il limite giornaliero di € 6,53;
 - b) € 2,30, ovvero maggiorata in misura del 100%, al personale preposto alla conduzione dei natanti e delle unità navali e Conduttori di macchina, fermo restando il limite giornaliero di € 13,06;

- c) € 2,88, ovvero maggiorata in misura del 150%, al personale che svolge il ruolo di Capo pontone/pianale e di Capo cisterna, di Direttore di macchina, fermo restando il limite giornaliero di € 16,33.
4. In caso di prestazione lavorativa effettivamente resa in giornate feriali non lavorative gli importi di cui ai precedenti punti 1, 2, 3 e 4 sono corrisposti in misura maggiorata del 50%, ovvero:
- a) per il personale che svolge il ruolo di Capo pontone/pianale e di Capo cisterna e di Direttore di macchina, € 24,50 la giornaliera e € 4,31 l'oraria;
- b) per il personale preposto alla conduzione, € 19,60 la giornaliera e € 3,45 l'oraria;
- c) per il restante personale imbarcato, € 9,80 la giornaliera e € 1,73 l'oraria.
5. Nelle giornate festive gli importi di cui ai precedenti punti 1, 2, 3 e 4 sono corrisposti in misura doppia, ovvero:
- a) per il personale che svolge il ruolo di Capo pontone/pianale e di Capo cisterna e di Direttore di macchina, € 32,66 la giornaliera e € 5,75 l'oraria;
- b) per il personale preposto alla conduzione, € 26,13 la giornaliera e € 4,60 l'oraria;
- c) per il restante personale imbarcato, € 13,06 la giornaliera e € 2,30 l'oraria.
6. Per il personale imbarcato ed in navigazione per periodi superiori a 24 ore l'importo giornaliero di imbarco è corrisposto in misura pari a:
- a) € 32,66 per il personale che svolge il ruolo di Capo pontone/pianale e di Capo cisterna e di Direttore di macchina;
- b) € 26,13 per il personale preposto alla conduzione;
- c) € 13,06 per il restante personale.
7. In caso di imbarco o navigazione superiori a 24 ore in giorno festivo o feriale non lavorativo (ad es. il sabato se l'orario di servizio del dipendente fosse stabilito dal lunedì al venerdì) l'importo giornaliero è comunque corrisposto nella misura di:
- a) € 65,32 per il personale che svolge il ruolo di Capo pontone/pianale e di Capo cisterna e di Direttore di macchina;
- b) € 52,26 per il personale preposto alla conduzione;
- c) € 26,13 per il restante personale.
8. Al personale dei settori tecnici e del settore dei servizi generali per le prestazioni relative a collaudi, verifiche periodiche di sistemazioni, impianti e attrezzature di bordo¹, manutenzioni e riparazione rese a favore di natanti, Unità Navali e assimilati, anche in immersione, ed al personale di supporto tecnico per attività di imbarco, logistica e sbarco dei materiali dalle UU.NN., ad esclusione dei dipendenti eventualmente destinatari di incentivi previsti dall'art. 45 del d.lgs. 36/2023 e s.m.i., è corrisposta una indennità di lavorazione/collaudato per le prestazioni effettivamente rese a bordo, lungo le banchine, i bacini o i laboratori. La misura dell'indennità è:
- a) nei giorni feriali, € 6,53 la giornaliera e € 1,15 l'oraria;
- b) nei giorni feriali non lavorativi, € 9,80 la giornaliera e € 1,73 l'oraria;
- c) nei giorni festivi, € 13,06 la giornaliera e € 2,30 l'oraria;
- d) per periodi superiori a 24 ore in giorni feriali, € 13,06;
- e) per periodi superiori a 24 ore in giorni festivi, € 26,13.
9. Per le due fattispecie d'indennità, i relativi importi sono riepilogati nella tabella sottostante:

Tabella Indennità (Importi in euro)	Indennità di Imbarco	Indennità Lavorazione e Collaudo
--	----------------------	-------------------------------------

¹ Previste dalle normative di legge vigenti, ovvero dalle specifiche norme di tutela tecnico-militare di FA - pubblicazioni NAV



	Capo pontone/pianale, Capo cisterna e Direttore di macchina	Personale preposto alla conduzione dei natanti e UU.NN. e Conduuttori di macchina	Restante personale a bordo	Collaudatori/ Manutentori/supporto tecnico
Indennità Giornaliera (IG)	16,33	13,06	6,53	6,53
Indennità Oraria (IO) (la frazione di ora equivale all'ora intera)	2,88	2,30	1,15	1,15
IG - feriali non lavorativi	24,50	19,60	9,80	9,80
IO - feriali non lavorativi	4,31	3,45	1,73	1,73
IG – festivi	32,66	26,13	13,06	13,06
IO – festivi	5,75	4,60	2,30	2,30
IG – periodi superiori 24H	32,66	26,13	13,06	13,06
IG – periodi superiori 24H in giorno festivo o feriale non lavorativo	65,32	52,26	26,13	26,13

10. Al personale gruista che effettua attività di conduzione di gru e autogru è corrisposta un'indennità per le prestazioni lavorative che comportino la movimentazione di carichi. L'indennità viene erogata nella misura oraria di € 8,00 fino al limite massimo giornaliero di € 25,00.
11. L'Ente di servizio, ai fini della corresponsione delle sopraccitate indennità, dovrà tenere idonea documentazione, redatta col concorso del Comando di bordo, nel caso di interventi a favore delle Unità Navali, eseguiti a bordo, dalla quale risulti, per ciascun dipendente, il numero di giornate e di ore di effettiva prestazione lavorativa svolta.
12. Gli importi giornalieri sopra indicati devono intendersi al lordo degli oneri a carico del lavoratore.
13. Ai dipendenti che effettuano prestazioni di lavoro su turni, l'importo giornaliero deve essere corrisposto nella stessa misura in cui viene corrisposto ai dipendenti che effettuano l'orario di lavoro in modalità non turnaria.

Articolo 18
(Indennità di mobilità)

1. Al personale civile appartenente alle aree funzionali del comparto Funzioni Centrali con rapporto di lavoro con l'Agenzia Industrie Difesa ed in servizio presso le sedi dell'A.I.D., in caso di trasferimento d'autorità da sedi (Ente) per le quali è già stato definito il piano di chiusura o di ristrutturazione e conseguente piano di reimpiego, compete, qualora la sede di destinazione coincida con quella prevista dall'amministrazione, una indennità di mobilità nella misura indicata ai commi seguenti.
2. Per trasferimento permanente presso una sede di servizio che disti oltre 30 Km dalla sede di origine e comunque dalla sede di residenza, compete al dipendente una somma pro capite determinata in € 10.845,00 al lordo degli oneri a carico del lavoratore. Il personale permanentemente trasferito, destinatario dell'indennità in questione, è obbligato a permanere nella

sede di destinazione per un periodo non inferiore a sette anni. A tal fine, la frazione superiore a sei mesi è valutata un anno.

3. Per trasferimento temporaneo presso una sede di servizio che disti oltre 30 Km dalla sede di origine e comunque dalla sede di residenza: compete al dipendente una somma annua pro capite determinata in € 1.549,00 al lordo degli oneri a carico del lavoratore. Il personale temporaneamente trasferito destinatario di tale indennità – alla quale si aggiungono, nella misura di un settimo, le eventuali maggiorazioni chilometriche indicate al successivo comma 4 – può beneficiare della stessa per un numero massimo di sette annualità, in ragione del protrarsi della durata del trasferimento. A tal fine, la frazione superiore a sei mesi è valutata un anno. Con la trasformazione del trasferimento da temporaneo a permanente, al lavoratore interessato, fermi restando i requisiti del trasferimento indicati in premessa, compete, a titolo di conguaglio, la corresponsione dell'intero ammontare della indennità spettante, detratte le somme percepite ai sensi del precedente comma 2. In mancanza dei cennati requisiti, al medesimo lavoratore non compete alcun conguaglio.
4. L'indennità di mobilità, sia per trasferimento permanente che per trasferimento temporaneo, è oggetto di maggiorazione del 10%, da calcolarsi sempre sulla quota base, ogni 10 km fino alla distanza di 50 km, limite oltre il quale, l'art. 30, comma 2, del D.Lgs. n.165 del 2001, esclude la possibilità di procedere al trasferimento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.
5. All'indennità di mobilità, sia nella misura base che nella misura comprensiva dell'eventuale maggiorazione chilometrica, da qualsiasi trasferimento derivata, si aggiunge una quota fissa pari ad € 800,00.
6. In caso di trasferimento permanente, ovvero temporaneo, qualora successivamente ad esso abbia luogo un ulteriore trasferimento, quest'ultimo a domanda dell'interessato e prima che si concluda il periodo di permanenza nell'ente di reimpiego prescritto dal trasferimento d'autorità, l'indennità di mobilità subirà una decurtazione proporzionale al periodo di servizio non prestato nella sede di assegnazione.
7. Nel caso di trasferimento permanente detta decurtazione corrisponde alla differenza tra la quota globale percepita dal dipendente e quella risultante dagli anni e mesi di servizio resi nella sede oggetto di reimpiego. Nel caso, invece, di trasferimento temporaneo detta decurtazione corrisponde alla differenza tra la quota annua percepita dal dipendente e quella risultante dai mesi di effettivo servizio prestati nella sede di reimpiego. In entrambe le ipotesi i periodi di servizio superiori a sei mesi sono valutati un anno.
8. Nei casi di mobilità esterna volontaria presso altra amministrazione, anche di personale già reimpiegato in ambito Agenzia Industrie Difesa e che ha percepito l'indennità di mobilità, si applica quanto previsto ai precedenti commi 6 e 7. Nei casi di assegnazione temporanea presso altra amministrazione (comando), il recupero dovrà essere effettuato, anche in caso di rinnovo, in proporzione alla durata dello stesso.
9. Al fine di corrispondere l'indennità di mobilità, deve essere chiaramente evidenziato e dichiarato nei verbali di reimpiego annessi ai relativi piani se i trasferimenti sono d'autorità (secondo le esigenze di servizio proposte dall'A.I.D.) o nell'interesse del dipendente. In quest'ultimo caso non può essere corrisposta la predetta indennità.
10. Non danno luogo alla restituzione pro quota dell'indennità:
 - a) le sole cause di cessazione del rapporto di impiego per decesso o inidoneità permanente;
 - b) l'assegnazione a nuovo Ente di servizio a seguito di vincita di corso-concorso o di concorso;
 - c) il trasferimento successivo ad altro Ente effettuato ai sensi della legge n. 104/92 ovvero in ragione di situazioni di particolare gravità, nei casi in cui le condizioni che hanno dato titolo al beneficio di cui sopra siano insorte successivamente al movimento che ha originato il diritto alla predetta indennità, nonché nel caso in cui, pur sussistendo dette condizioni con connotati di handicap non grave, sia intervenuto successivo aggravamento che dà titolo ai benefici di cui sopra.
11. Le distanze tra le sedi di servizio vanno riferite a quelle esistenti tra l'Ente di provenienza e l'Ente di nuova assegnazione. Con il termine "Ente", qualora lo stesso sia articolato in più sedi di servizio, si deve intendere l'effettiva sede di impiego all'interno dell'Ente, sia di quello soppresso o chiuso, che di quello di assegnazione.
12. Le distanze sopra indicate devono tenere conto della minore distanza tra dette sedi e devono essere certificate dall'Automobile Club d'Italia, ovvero attestate con le indicazioni stradali fornite da rilevazioni satellitari del tipo Google maps o similari ed integrate, ove dette certificazioni o indicazioni non siano esaustive, da una dichiarazione resa da una commissione all'uopo costituita

- presso l'Ente. In caso di difformità tra le certificazioni ACI e le attestazioni satellitari, dovrà essere presa in considerazione la dichiarazione più favorevole ai fini della corresponsione della indennità.
13. Gli importi economici indicati ai precedenti commi 2, 3 e 4 costituiscono un riferimento certo e costante per esigenze che saranno contrattate, a tal fine anche negli anni futuri.

TITOLO IV VALUTAZIONE PERFORMANCE, INCENTIVAZIONE E PROGRESSIONI ECONOMICHE DEL PERSONALE

Articolo 19 (Fondo Risorse Decentrate)

1. Il Fondo Risorse Decentrate (FRD) è costituito con le risorse previste dall'articolo 49 del CCNL 2019-2021 e dall'articolo 32 del CCNL 2022-2024. Le risorse del Fondo sono utilizzate secondo quanto disposto dall'articolo 33 del predetto CCNL 2022-2024, in base a quanto stabilito dalla presente contrattazione integrativa.
2. Sono individuate e verificate dall'Amministrazione Difesa, con cadenza annuale, le risorse che costituiscono il FRD di A.I.D. ed in tale contrattazione collettiva integrativa a livello di Amministrazione si procede a definire criteri e procedure di utilizzazione del Fondo stesso, nell'ambito delle finalità previste dal CCNL.
3. Nell'ambito della contrattazione di cui al comma 2 si provvede, in particolare, ad individuare le somme destinate alle progressioni economiche orizzontali del personale, quelle necessarie a remunerare particolari posizioni di lavoro, indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, anche di natura professionale, trattamenti economici riconosciuti ai titolari delle posizioni organizzative, incentivi alla mobilità territoriale e quelle destinate all'erogazione dei compensi accessori da attribuire ai dipendenti in base all'apporto individuale ed organizzativo, in relazione ai risultati conseguiti in termini di performance organizzativa ed individuale.
4. La distribuzione delle risorse destinate al finanziamento dei Fondi Unici di Sede (FUS) sarà stabilita nell'ambito della contrattazione integrativa di sede territoriale, in ossequio a quanto previsto dall'art. 7, comma 7 del CCNL 2022-2024, tenendo conto delle risultanze dell'applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente presso l'Amministrazione Difesa, utilizzato da A.I.D., ferme restando le tutele legislative e contrattuali in materia di maternità e paternità.
5. Le parti concordano che le ulteriori risorse che, dopo la contrattazione di cui al comma 2, dovessero affluire al FRD a titolo di somme cd. variabili, nonché le eventuali disponibilità residue sulle voci di distribuzione del FRD dell'anno precedente, saranno destinate prioritariamente all'incremento degli istituti di cui alla Dichiarazione congiunta n.1 e, successivamente, all'incremento dei fondi per la contrattazione di sede (FUS). L'Amministrazione terrà tempestivamente informate le Organizzazioni Sindacali.

Articolo 20 (Performance organizzativa)

1. Nel rispetto di quanto stabilito dagli articoli 4 ed 8 del D. Lgs. n. 150 del 2009, il sistema di misurazione della performance vigente e dei connessi obiettivi strategici dell'Agenzia Industrie Difesa, 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 è impostata, monitorata e valutata in rapporto alla sua capacità di attuare piani e programmi per conseguire gli obiettivi fissati.
2. La somma complessivamente destinata a remunerare la performance organizzativa dei dipendenti civili dell'A.I.D., ai sensi degli artt. 7 e 45 d.lgs. 165/2001 e dell'art. 33, comma 2, lett. a) del CCNL 2022-2024 è attribuita secondo i criteri di seguito riportati.
3. Il sistema di misurazione della performance organizzativa costituisce pertanto il mezzo attraverso il quale l'acquisizione, l'analisi e la rappresentazione delle informazioni consentono di:
 - individuare e comunicare gli obiettivi delle strutture;
 - verificare che gli obiettivi siano stati conseguiti;
 - rafforzare le responsabilità a diversi livelli gerarchici;
 - incoraggiare il miglioramento continuo organizzativo.

4. 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.
5. L'ammontare del premio riconosciuto al personale in relazione alle performance organizzative realizzate, è determinato in misura differenziata e tiene conto:
 - del grado di raggiungimento degli obiettivi di cui al PIAO di A.I.D., come rilevato nell'ambito del ciclo della performance, attraverso il cosiddetto indicatore sintetico di risultato (ISR). Tale indicatore corrisponde alla media dei punteggi ottenuti sugli OBS assegnati a tutte le Unità Produttive (UP)/Direzione Generale (DG);
 - dell'apporto partecipativo effettivamente fornito.

L'indicatore sintetico di risultato corrisponde alla media della percentuale di raggiungimento di tutti gli indici di realizzazione fisica riferiti a tutte le UP/DG. Nello specifico, i risultati da prendere in considerazione sono quelli degli obiettivi (assegnati con il Piano della performance di cui al PIAO entro il 31 gennaio di ogni anno oggetto di valutazione, così come risultanti dalla Relazione sulla performance, a seguito della validazione da parte dell'OIV).

6. Al fine di riconoscere il contributo differenziato al raggiungimento degli obiettivi dell'A.I.D. e promuovere il massimo impegno nel conseguimento e nel superamento degli obiettivi assegnati, per ciascun dipendente viene determinato un punteggio connesso alla performance organizzativa della UP/DG, sulla base della seguente formula:

$$P.c.P.O. = ISR \times A \text{ par}$$

Dove:

P.c.P.O. = punteggio connesso alla performance organizzativa

ISR = Indicatore sintetico di risultato

(riferito alla media dei punteggi ottenuti sugli OBS assegnati a tutte le UP/DG)

A par = apporto partecipativo

7. Il principio alla base della ripartizione del premio correlato alla performance organizzativa è che quest'ultimo venga assegnato al personale che ha fornito un'adeguata prestazione lavorativa, tanto da fornire un positivo apporto al raggiungimento degli obiettivi. Le parti danno atto che il P.c.P.O. (punteggio connesso alla performance organizzativa) nonché l'ISR (indicatore sintetico di risultato), rappresentano criteri di attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa ai sensi dell'art. 7 comma 6 lett. b) del CCNL Funzioni Centrali.
8. Il parametro dell'apporto partecipativo (A par) è rappresentato da un fattore moltiplicativo, diversificato in relazione alla valutazione di performance individuale, sulla base della seguente tabella:

Valutazione Performance Individuale	Apporto partecipativo (A par)
91 – 100	1,00 (100%)
71 – 90	0,95 (95%)
51 – 70	0,85 (85%)
41 – 50	0,75 (75%)
0 – 40	0 (0)

9. L'importo individuale annuale corrisposto al singolo dipendente in correlazione alla performance organizzativa, quindi, è calcolato in base alla seguente formula:
premio individuale = (P.c.P.O. * stanziamento complessivo) / Σ P.c.P.O.
10. Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale l'incentivo individuale determinato ai sensi del comma precedente viene parametrato in base alla percentuale di prestazione lavorativa contrattata.
11. Il premio connesso alla performance organizzativa viene pagato a conclusione del ciclo della performance previsto dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance", a seguito della validazione della Relazione sulla performance elaborata dall'Amministrazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV), così come espressamente previsto dall'art. 14, co. 6, del D. Lgs. n.150 del 2009.

Articolo 21
(Performance individuale)

1. Coerentemente con il D. Lgs. n. 150 del 2009 e s.m.i., l'Amministrazione dispone di un Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale civile delle aree funzionali, approvato con DM del 11/02/2025.
2. La somma complessivamente destinata a remunerare la performance individuale dei dipendenti civili dell'A.I.D., ai sensi degli artt. 7 e 45 D. Lgs. n. 165 del 2001 e dell'art. 33, comma 2, lett. b) del CCNL 2022-2024 è attribuita secondo i criteri di seguito riportati.
3. La somma di cui al comma precedente, rapportata al numero dei dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento, fornisce l'importo teorico pro capite del premio da attribuire in base alla performance individuale al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro
4. Ai dipendenti competerà un compenso, correlato alla performance individuale, distinto in base al punteggio conseguito al termine del periodo valutativo, secondo la seguente tabella di differenziazione, nel rispetto dell'art.78 del CCNL 2016-2018:

Punteggio	Compenso correlato alla performance individuale
tra 0 e 40	nessun compenso spettante
tra 41 e 50	compenso pari al 75% dell'importo pro capite teorico
tra 51 e 70	compenso pari al 85% dell'importo pro capite teorico
tra 71 e 90	compenso pari al 95% dell'importo pro capite teorico correlato
tra 91 e 100	compenso pari al 100% dell'importo pro capite teorico correlato

5. Ai soli dipendenti rientranti nella fascia di valutazione compresa tra 91-100, che avranno conseguito le valutazioni di performance individuale più elevate, è attribuita, ai sensi dell'art. 78 del CCNL 2016-2018, una maggiorazione del 30% della quota individuale teorica come definita dal precedente comma 2.
Tale maggiorazione verrà attribuita al 40% dei dipendenti che hanno ottenuto le migliori valutazioni, sulla base della graduatoria dei punteggi di performance individuale assegnati. In caso di ex aequo si farà riferimento primariamente al maggior punteggio ottenuto nella valutazione della performance individuale dell'anno precedente. In caso di ulteriore ex aequo, alla percentuale di apporto partecipativo indicato per la performance organizzativa.
6. La suddetta maggiorazione troverà copertura mediante le somme accantonate in base al comma 1 e non integralmente spese a seguito dell'applicazione dei criteri di cui al comma 3. Qualora tali ultime risorse non siano sufficienti, si procederà mediante una rideterminazione proporzionale del premio di tutti i dipendenti non rientranti tra i beneficiari della maggiorazione in base alla graduatoria di merito sopra descritta, in modo che il differenziale da corrispondere ai dipendenti con punteggi più elevati sia pari al 30% dell'importo del premio spettante ai dipendenti non rientranti tra i beneficiari della maggiorazione stessa.
7. Il premio connesso alla performance individuale viene pagato a conclusione del ciclo della performance previsto dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance", a seguito della validazione della Relazione sulla performance elaborata dall'Amministrazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV), così come espressamente previsto dall'art. 14, co. 6, del D. Lgs. n.150 del 2009.

Articolo 22

(Indennità per Posizioni Organizzative)

1. Nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 7, co. 6, lett. aa) e 33, co. 2, lett. g) del CCNL 2022-2024, nonché in conformità a quanto indicato dall'articolo 17 del medesimo CCNL:
 - l'Amministrazione conferisce al personale inquadrato nell'area dei funzionari incarichi a termine di natura organizzativa o professionale, che richiedono lo svolgimento di compiti di maggiore responsabilità e professionalità, ai quali viene attribuita una specifica indennità di posizione organizzativa con un criterio di graduazione degli incarichi secondo due categorie, che tiene conto della maggiore responsabilità e professionalità implicate;
 - le parti concordano che i valori dell'indennità sono ricompresi tra un minimo di Euro 1.200,00 e un massimo di Euro 3.500,00 annui lordi per 13 mensilità, così come fissato nel CCNL;

- in caso di cessazione del rapporto di lavoro, mobilità del dipendente o qualsiasi altra variazione, nonché in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, l'indennità sarà riproporzionata in relazione all'effettivo svolgimento dell'incarico ovvero alla minore durata della prestazione lavorativa;
 - le parti concordano che l'importo dell'indennità sarà corrisposto in un'unica soluzione, a seguito di positiva valutazione del dipendente interessato, nell'ambito del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance individuale vigente.
2. Le Parti si danno atto che, fino alla definizione, in sede di contrattazione integrativa, della nuova disciplina in materia, continuano ad applicarsi le discipline in atto definite sulla base dei precedenti CCNL.

Articolo 23

(Indennità di specifiche responsabilità)

1. Nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 7, co. 6, lett. e) e lett. x) del CCNL 2022-2024 e 54 del CCNL 2019-2021:
- l'Amministrazione può conferire al personale inquadrato nell'area degli assistenti compiti comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità, ai quali viene attribuita la specifica indennità accessoria non superiore a Euro 900,00 pro-capite;
 - in caso di cessazione del rapporto di lavoro, mobilità del dipendente o qualsiasi altra variazione, nonché in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, l'indennità sarà riproporzionata in relazione all'effettivo svolgimento dell'incarico ovvero alla minore durata della prestazione lavorativa;
 - le parti concordano che l'importo dell'indennità sarà corrisposto in un'unica soluzione, a seguito di positiva valutazione del dipendente interessato nell'ambito del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance individuale vigente.

Articolo 24

(Trattamento economico del personale in distacco sindacale)

1. Nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 7, co. 6, lett. ac) e 11 del CCNL 2022-2024:
- le parti concordano che la misura percentuale dell'elemento retributivo di cui all'art. 11, co. 1, lett. c) è pari al 60%;
 - la quota dell'elemento retributivo da erogare è definita all'interno dell'Accordo annuale per la distribuzione del Fondo Risorse Decentrate (FRD).

Articolo 25

(Progressioni economiche all'interno delle aree)

1. Le progressioni economiche all'interno delle aree si realizzano in applicazione di quanto previsto dall'art.16 del CCNL 2022-2024, mediante l'attribuzione di differenziali stipendiali di pari importo determinati a seguito di procedura selettiva attivata annualmente in relazione alle risorse del FRD e nel rispetto di quanto definito nel presente articolo.
2. Le parti concordano di ridurre a due anni il termine di cui all'art.16, co.2, lett. a) del CCNL citato, ovvero potranno partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.
3. Il numero delle progressioni economiche all'interno delle aree per ciascun anno, in correlazione con la quota di FRD destinata a tale istituto, è definito annualmente in sede di accordo per la distribuzione del fondo e la decorrenza giuridica ed economica delle stesse sarà il 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione dell'accordo definitivo sull'argomento.
4. Le parti convengono programmaticamente che, nel corso del triennio, le nuove progressioni economiche siano distribuite con un tendenziale equilibrio tra le diverse aree del sistema di classificazione professionale, anche tenendo conto delle progressioni verticali programmate.
5. La ponderazione dei criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali, di cui all'art.16, co.2, lett.e) del CCNL 2022-2024, è così definita:
 - a. 30%, all'esperienza professionale maturata;
 - b. 30%, alle capacità culturali e professionali acquisite in percorsi di formazione;
 - c. 40%, alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite.

Articolo 26
(Fondo Unico di Sede)

1. La somma annualmente destinata alla costituzione dei Fondi Unici di Sede (FUS), definita nel rispetto di quanto indicato dall'art. 33, co. 4 del CCNL 2022-2024, viene rapportata al numero dei dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento per determinare l'importo pro capite teorico FUS.
2. Detto "importo pro capite teorico" costituisce la quota unitaria che, moltiplicata per il numero dei dipendenti in servizio al 1° gennaio presso un ente, dà luogo alla determinazione dell'ammontare complessivo del Fondo Unico di Sede a disposizione dell'Ente.
3. L'importo effettivamente corrisposto ai singoli lavoratori potrà differire da quello "medio teorico" utilizzato per quantificare il Fondo, sia a causa delle cessazioni ed immissioni in servizio verificatesi durante l'anno, sia a causa delle differenziazioni da lavoratore a lavoratore dovute alla ripartizione del FUS in sede di contrattazione locale.
4. Per il personale riassegnato a seguito di soppressione dell'ente l'intera quota andrà parimenti riassegnata all'Ente di destinazione, il quale dovrà tenere conto della attività svolta nell'Ente soppresso.

Articolo 27
(Modalità di utilizzo delle risorse destinate alla contrattazione di sede)

1. La distribuzione delle somme individuate in base a quanto indicato dal precedente articolo sarà stabilita nell'ambito della contrattazione integrativa di sede, in ossequio a quanto previsto dall'art. 7 comma 7 del CCNL 2022-2024, tenendo conto di quanto emerso dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente.
2. In considerazione delle cessazioni e delle immissioni di dipendenti che possono verificarsi durante l'anno nonché delle ulteriori eventuali variazioni della consistenza numerica del personale in servizio presso ogni Ente, il premio dovrà essere calcolato in proporzione ai mesi di servizio prestati da ciascun dipendente nel medesimo Ente.
3. La somma annualmente accantonata per il FUS dovrà corrispondere ad almeno il 20% delle risorse destinate ai trattamenti per le performance, in applicazione dell'art. 33 co. 4 del CCNL 2022-2024, e tali risorse dovranno essere destinate alla produttività del personale.

TITOLO V
RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2025

Articolo 28
(Fondo A.I.D. 2025)

1. L'ammontare complessivo del Fondo Risorse Decentrate per l'esercizio finanziario 2025 assegnato al Ministero della Difesa è pari a complessivi Euro 57.394.501,73, al lordo degli oneri datoriali.
2. L'art.25, comma 2, dell'ipotesi di CCNI 2025-2027 del Ministero della Difesa sottoscritto in data 13 marzo 2025, definisce il Fondo Risorse Decentrate dell'Agenzia Industrie Difesa per l'anno 2025, pari ad **Euro 2.213.054,96**, al lordo degli oneri datoriali.

Articolo 29
(Destinazione Fondo Risorse Decentrate 2025)

1. L'ammontare complessivo del Fondo Risorse Decentrate per l'esercizio finanziario 2025 è pari a complessivi **Euro 2.213.054,96**, al lordo degli oneri datoriali.
2. Le relative risorse sono destinate a promuovere il miglioramento dell'efficacia ed efficienza dei servizi ed a tal fine saranno utilizzate, così come riportato nella seguente tabella:

Voci	Importo al netto degli oneri a carico del datore di lavoro	Importo al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	Residuo importo al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro
------	--	--	--

FRD 2025	2.213.054,96		
Indennità di Posizioni Organizzativa	134.376,82	178.318,04	2.034.736,92
Indennità per Particolari Posizioni di Lavoro	84.560,50	112.211,78	1.922.525,14
Indennità per Turni	345.282,43	458.189,78	1.464.335,36
Indennità di Reperibilità	106.957,00	141.931,94	1.322.403,42
Performance Organizzativa	425.923,13	565.200,00	757.203,42
Performance Individuale	140.786,53	186.823,72	570.379,70
Differenziali Stipendiali	130.750,00	180.931,85	389.447,85
Indennità di specifiche responsabilità	9.000,00	11.943,00	377.504,85
Elemento di garanzia personale distacco sindacale	531,16	704,85	376.800,00
Fondo Unico di Sede	283.948,76	376.800,00	-

Performance organizzativa + Performance individuale + Fondo unico di sede 2025 Distribuzione somme complessivamente disponibili			
VOCI	Importo	Numero dipendenti	Importo teorico pro-capite
Performance Organizzativa al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	565.200,00	628	900,00
Performance Organizzativa al netto degli oneri a carico del datore di lavoro (lordo dipendente)	425.923,13	628	678,22
Performance Individuale al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	186.823,72	628	297,49
Performance Individuale al netto degli oneri a carico del datore di lavoro (lordo dipendente)	140.786,53	628	224,18
FUS al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	376.800,00	628	600,00
FUS al netto degli oneri a carico del datore di lavoro (lordo dipendente)	283.948,76	628	452,14

Posizioni Organizzative 2025 Distribuzione somme complessivamente disponibili			
CATEGORIE	Importo	Contingente PPOO	Importo teorico pro-capite

Cat. I al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	27.912,78	7	3.987,54
Cat. I al netto degli oneri a carico del datore di lavoro (lordo dipendente)	21.034,51	7	3.004,93
Cat. II al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	150.405,26	61	2.465,66
Cat. II al netto degli oneri a carico del datore di lavoro (lordo dipendente)	113.342,27	61	1.858,07

Indennità di specifiche responsabilità 2025 Distribuzione somme complessivamente disponibili			
INDENNITA'	Importo	Contingente Indennità	Importo teorico pro-capite
Importo al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	11.943,00	10	1.194,30
Importo al netto degli oneri a carico del datore di lavoro	9.000,00	10	900,00

Articolo 30
(Risorse e contingenti per differenziali stipendiali 2025)

- Le parti concordano di destinare la somma di Euro **180.931,85** al lordo datoriale, a valere sulle risorse consolidate del FRD 2025, al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle aree, pari a un totale di **95** destinatari, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7, comma 6, lettere c) e c1), del CCNL e secondo quanto stabilito dal presente Accordo.
- Conseguentemente sono individuati i seguenti contingenti di personale cui attribuire, al termine dello svolgimento delle apposite procedure selettive, con decorrenza 1° gennaio 2025 (condizionata alla sottoscrizione dell'accordo definitivo entro il medesimo anno), il differenziale stipendiale stabilito dalla tabella 1 del CCNL:

AREA	Platea potenziali beneficiari	Numero Differenziali	Differenziale stipendiale unitario	TOTALE	TOTALE ANNUO (LORDO STATO)
Funzionari	25	12	€ 2.250,00	27.000,00	37.362,60
Assistenti	168	83	€ 1.250,00	103.750,00	143.569,25
Totale Dipendenti	Totale potenziali beneficiari	Totale differenziali stipendiali		ONERE FINANZIARIO COMPLESSIVO	
	193	95		180.931,85	

- I criteri fissati per l'attribuzione delle progressioni economiche sono riportati nelle tabelle allegate 1 e 2 al presente contratto collettivo integrativo, di cui costituiscono parte integrante.
- L'Amministrazione provvederà ad avviare le procedure selettive di area mediante emanazione di appositi bandi, nel rispetto della vigente normativa in materia e delle disposizioni contrattuali di riferimento.

NORME FINALI

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLI PER GLI SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO

DELL'AREA DEI FUNZIONARI

<p>0) ESPERIENZA PROFESSIONAL E MATURATA (potrà essere valutata un'anzianità complessiva non superiore a 30 anni)</p>	<p>Competenza professionale</p>	<p>0,50 punti per ogni anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di attività svolta in qualità di dipendente civile dell'A.I.D./A.D. nell'Area Funzionari, o nelle corrispondenti/altrimenti denominate qualifiche funzionali di provenienza;</p> <p>0,25 punti per ogni anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di attività svolta in qualità di dipendente civile dell'A.I.D./A.D. nell'Area Assistenti, o nelle corrispondenti/altrimenti denominate qualifiche funzionali di provenienza.</p>	<p>MAX PUNTI 15</p>
	<p>Periodo di servizio nella medesima area, dall'ultima progressione economica</p>	<p>1,00 punto per i primi 2 anni di permanenza, in qualità di dipendente civile dell'A.I.D./A.D., nell'Area di appartenenza, dall'ultima progressione economica;</p> <p>5,00 punti per ogni anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, in qualità di dipendente civile dell'A.I.D./A.D., nell'Area di appartenenza, successivo ai primi 2 dall'ultima progressione economica.</p>	<p>MAX PUNTI 30</p>
	<p>Anzianità di ruolo in altra pubblica amministrazione</p>	<p>0,15 punti per ciascun anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio prestato, in qualità di dipendente civile nell'Area Funzionari, o nelle corrispondenti/altrimenti denominate qualifiche funzionali di provenienza;</p> <p>0,10 punti per ciascun anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio prestato, in qualità di dipendente civile nell'Area Assistenti, o nelle corrispondenti/altrimenti denominate qualifiche funzionali di provenienza;</p> <p>0,10 punti per ciascun anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio prestato nei ruoli militari.</p>	<p>MAX PUNTI 3</p>
TOTALE		MAX	<p>45 (**)</p>
<p>B) TITOLI DI STUDIO CULTURALI E PROFESSIONALI (dei primi tre titoli si considera solo il titolo di studio più elevato posseduto) *I Titoli valutabili devono essere coerenti con le attività del profilo posseduto</p>	<p>Diploma di scuola secondaria superiore di secondo grado</p>	<p>40 punti</p>	<p>MAX PUNTI 4</p>
	<p>Laurea N.O. (triennale)</p>	<p>42 punti</p>	
	<p>Diploma di laurea V.O. o specialistica o magistrale *</p>	<p>44 punti</p>	
	<p>Master universitario di 1° livello post lauream o corso di perfezionamento universitario di durata almeno annuale*</p>	<p>0,25 punti</p>	<p>MAX PUNTI .50</p>
	<p>Abilitazione professionale non legata al preventivo conseguimento del titolo universitario*</p>	<p>0,25 punti</p>	

**Articolo 31
(Norma di rinvio)**

1. Le Parti rinviando, per le disposizioni relative alla parte giuridica, al vigente:
 - CCNI stralcio "Famiglie Professionali" dall'Agenda Industrie Difesa sottoscritto in data 8 maggio 2023;
 - Allegato A del CCNI 2023-2025 sottoscritto il 12 giugno 2024 - "Competenze delle famiglie professionali".
- 2 Per quanto non espressamente o diversamente previsto dal presente contratto, si rinvia al vigente CCNL comparto Funzioni Centrali.

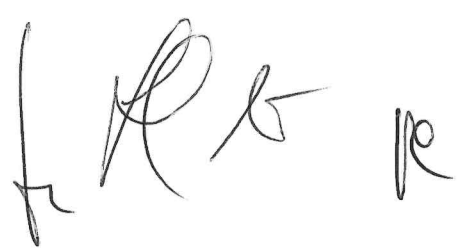
In data 1 dicembre 2025 le parti provvedono alla sottoscrizione definitiva del presente CCNI.

PER L'AMMINISTRAZIONE LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA	
IL RESPONSABILE UFFICIO GESTIONE DEL PERSONALE E ORGANIZZAZIONE Presidente - Dott.ssa Isabella CIMMINO	
RESPONSABILE UFFICIO AFFARI LEGALI Dott.ssa Catia LIVIO	
RESPONSABILE UFFICIO AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO Dott. Giuseppe VITERITTI	
RESPONSABILE DELL'ATTIVITA' CONTRATTUALISTICA Ten.Col. Valerio IACUELLI	
Avv. Fabio CRISCUOLO (SEGRETARIO VERBALIZZANTE)	
PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI	
CISL FP	<i>Firmato</i>
UIL PA	<i>Firmato con nota a verbale</i> <small>(UIL PA ha sottoscritto il CCNL 2022-2024 Funzioni Centrali il 04/11/2025, pertanto è ammessa alla contrattazione collettiva integrativa)</small>
CONFINTESA FP	<i>Firmato con nota a verbale</i>
FLP	<i>Firmato</i>
CONFSAL UNSA	<i>Firmato</i>

	Master universitario di 2° livello post lauream o dottorato di ricerca o diploma di specializzazione universitaria*	0,25 punti	MAX PUNTI .50
	Abilitazione professionale post lauream per l'esercizio di libere professioni*	0,25 punti	
	TOTALE	MAX	45

C) VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE PROFESSIONALE (media delle ultime tre valutazioni individuali annuali)	Punteggio: 100-71	60 punti	MAX PUNTI 60
	Punteggio: 70-41 e non valutati per motivi diversi da quelli disciplinari o per scarso rendimento	56 punti	
	Punteggio fino a 40 e non valutati per motivi derivanti da responsabilità disciplinari	0 punti	
	TOTALE	MAX	60
TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO =		A + B + C	

(**) Il punteggio massimo attribuibile per l'esperienza professionale maturata è, in ogni caso, 45 punti.

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLI PER GLI SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO

DELL'AREA DEGLI ASSISTENTI

<p>0) ESPERIENZA PROFESSIONAL E MATURATA (potrà essere valutata un'anzianità complessiva non superiore a 30 anni)</p>	<p>Competenza professionale</p>	<p>0,50 punti per ogni anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di attività svolta in qualità di dipendente civile dell'A.I.D./A.D. nell'Area Assistenti, o nelle corrispondenti/altrimenti denominate qualifiche funzionali di provenienza;</p> <p>0,25 punti per ogni anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di attività svolta in qualità di dipendente civile dell'A.I.D./A.D. nell'Area Operatori, o nelle corrispondenti/altrimenti denominate qualifiche funzionali di provenienza.</p>	<p>MAX PUNTI 15</p>
	<p>Periodo di servizio nella medesima area, dall'ultima progressione economica</p>	<p>1,00 punto per i primi 2 anni di permanenza, in qualità di dipendente civile dell'A.I.D./A.D., nell'Area di appartenenza, dall'ultima progressione economica;</p> <p>5,00 punti per ogni anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio di ruolo in qualità di dipendente civile dell'A.I.D./A.D., nell'Area di appartenenza, successivo ai primi 2 dall'ultima progressione economica.</p>	<p>MAX PUNTI 30</p>
	<p>Anzianità di ruolo in altra pubblica amministrazione</p>	<p>0,15 punti per ciascun anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio prestato, in qualità di dipendente civile nell'Area Assistenti, o nelle corrispondenti/altrimenti denominate qualifiche funzionali di provenienza;</p> <p>0,10 punti per ciascun anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio prestato, in qualità di dipendente civile nell'Area Operatori, o nelle corrispondenti/altrimenti denominate qualifiche funzionali di provenienza;</p> <p>0,10 punti per ciascun anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio prestato nei ruoli militari.</p>	<p>MAX PUNTI 3</p>
	TOTALE	MAX	<p>45 (**)</p>
<p>B) TITOLI DI STUDIO CULTURALI E PROFESSIONALI (si considera solo il titolo di studio più elevato posseduto) *I Titoli valutabili devono essere coerenti con le attività del profilo posseduto</p>	<p>Licenza di scuola elementare</p>	<p>37 punti</p>	<p>MAX PUNTI 45</p>
	<p>Diploma di scuola secondaria di primo grado</p>	<p>39 punti</p>	
	<p>Diploma di qualifica professionale (triennale)</p>	<p>40 punti</p>	
	<p>Diploma di scuola secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale/quinquennale)</p>	<p>41 punti</p>	
	<p>Laurea N.O. (triennale) *</p>	<p>43 punti</p>	
	<p>Diploma di laurea V.O. o specialistica o magistrale *</p>	<p>45 punti</p>	

	T O T A L E	M A X	45
C) VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE PROFESSIONALE (media delle ultime tre valutazioni individuali annuali)	Punteggio: 100-71	60 punti	MAX PUNTI 60
	Punteggio: 70-41 e non valutati per motivi diversi da quelli disciplinari o per scarso rendimento	56 punti	
	Punteggio fino a 40 e non valutati per motivi derivanti da responsabilità disciplinari	0 punti	
	T O T A L E	M A X	60
	TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO =	A + B + C	

(**) Il punteggio massimo attribuibile per l'esperienza professionale maturata è, in ogni caso, 45 punti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1



Le parti concordano di destinare le somme ancora dovute dall'Amministrazione Difesa, pari ad euro 36.861,43 (ad integrazione della quota già assegnata e di cui all'art.25, comma 2, dell'ipotesi di CCNI 2025-2027 del Ministero della Difesa sottoscritto in data 13 marzo 2025), nonché le somme che ai sensi dell'art.32 del CCNL 2022-2024 saranno assegnate in quota parte ad AID dal Ministero della Difesa, ed eventuali ulteriori risorse che si renderanno disponibili, nella misura e nell'ordine, agli istituti di seguito indicati:

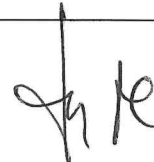
- Turni nella misura di Euro 31.233,55 al lordo degli oneri datoriali;
- Performance Organizzativa nella misura di Euro 89.176,00 al lordo degli oneri datoriali;
- Performance Individuale nella misura di Euro 2.549,68 al lordo degli oneri datoriali;
- FUS nella misura di Euro 14.299,56 al lordo degli oneri datoriali;
- Assicurare il riconoscimento dell'elemento di garanzia del personale in distacco sindacale nella misura percentuale del 90%;
- Incremento del 10% degli importi delle indennità di rischio di cui alla tabella A Allegata al DPR n.14 del 1975 (Art.13 del CCNI).


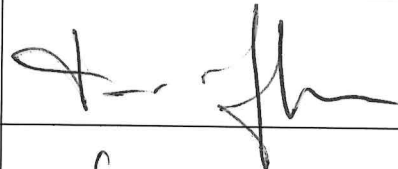
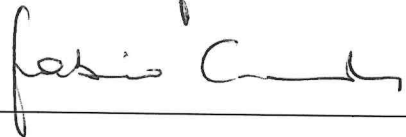
Assicurata la destinazione delle ulteriori risorse come sopra elencato, utile a garantire una eguaglianza nella corresponsione degli istituti relativi alla premialità del personale di AID rispetto al personale del Ministero della Difesa, resta confermato quanto definito all'art.19, comma 6 del presente CCNI che recita *"Le parti concordano che le ulteriori risorse che, dopo la contrattazione di cui al comma 2, dovessero affluire al FRD a titolo di somme cd. variabili, nonché le eventuali disponibilità residue sulle voci di distribuzione del FRD dell'anno precedente, saranno destinate all'incremento dei fondi per la contrattazione di sede (FUS). L'Amministrazione terrà tempestivamente informate le Organizzazioni Sindacali"*.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

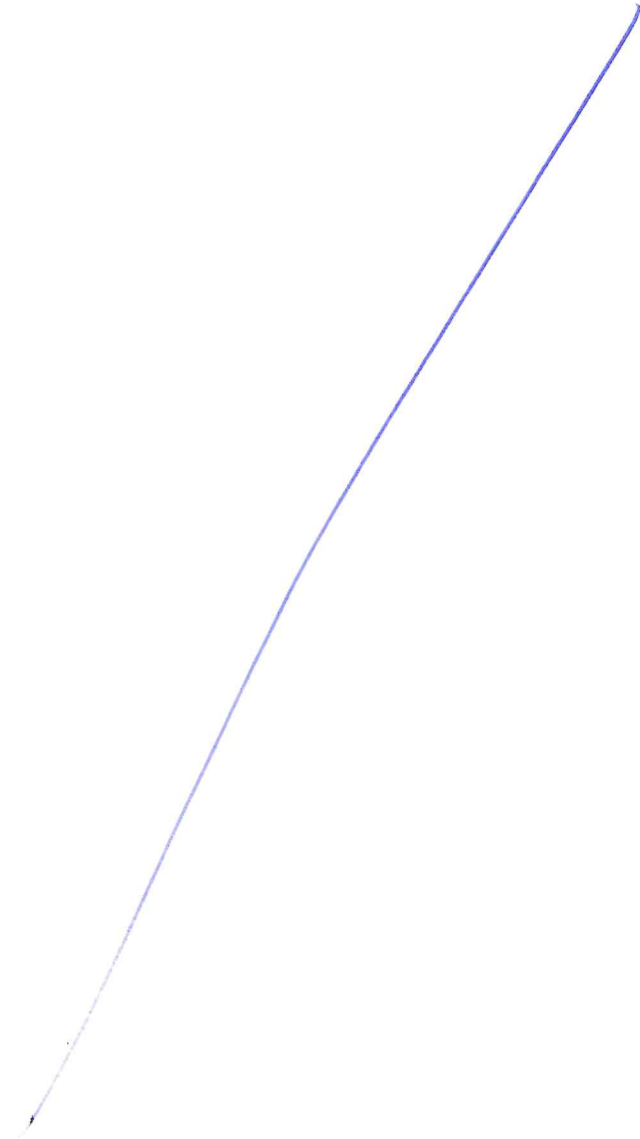
Le parti concordano sulla necessità di avviare un confronto, mediante la predisposizione di un tavolo tecnico, sul tema che riguarda l'individuazione dei criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lettera e) del CCNL 2022/2024.

PER L'AMMINISTRAZIONE LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA	
IL RESPONSABILE UFFICIO GESTIONE DEL PERSONALE E ORGANIZZAZIONE Presidente – Dott.ssa Isabella CIMMINO	
RESPONSABILE UFFICIO AFFARI LEGALI Dott.ssa Catia LIVIO	



RESPONSABILE UFFICIO AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO Dott. Giuseppe VITERITTI	
RESPONSABILE DELL'ATTIVITA' CONTRAT- TUALISTICA Ten.Col. Valerio IACUELLI	
Avv. Fabio CRISCUOLO (SEGRETARIO VERBALIZZANTE)	
PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI	
CISL FP	<i>Firmato</i>
UIL PA	<i>Firmato con nota a verbale</i> <small>(UIL PA ha sottoscritto il CCNL 2022-2024 Funzioni Centrali il 04/11/2025, pertanto è ammessa alla contrattazione collettiva integrati- va)</small>
CONFINTESA FP	<i>Firmato con nota a verbale</i>
FLP	<i>Firmato</i>
CONFSAL UNSA	<i>Firmato</i>



DETTAGLI DEL MESSAGGIO

Mittente: Alessandro.Ansuisi@inps.it

Destinatario: aid@aid.difesa.it

Destinatari per conoscenza:

Oggetto: Sottoscrizione CCNI 2025-2027 e FRD 2025 AID

Allegati: [mailHTML_1764760142718.html](#), [image001.png](#), [image002.png](#)

Data Invio: 03/12/2025 12:05:30

Data Ricezione: 03/12/2025 12:08:04

ID Messaggio: <PAXPR07MB791701174FCBF9CA94BDBD1B87D9A@PAXPR07MB7917.eurprd07.prod.outlook.com>

CORPO DEL MESSAGGIO

Buongiorno.

Con la presente, il sottoscritto Alessandro Ansuisi, in qualità di Rappresentante Sindacale O.S. CISL FP DIFESA approva e sottoscrive in via definitiva il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo relativo al personale dell'Agenzia Industrie Difesa - Triennio 2025 - 2027 Parte Giuridica e Parte Economica - FRD Anno 2025, condividendone i contenuti in ogni sua parte.

Cordialmente

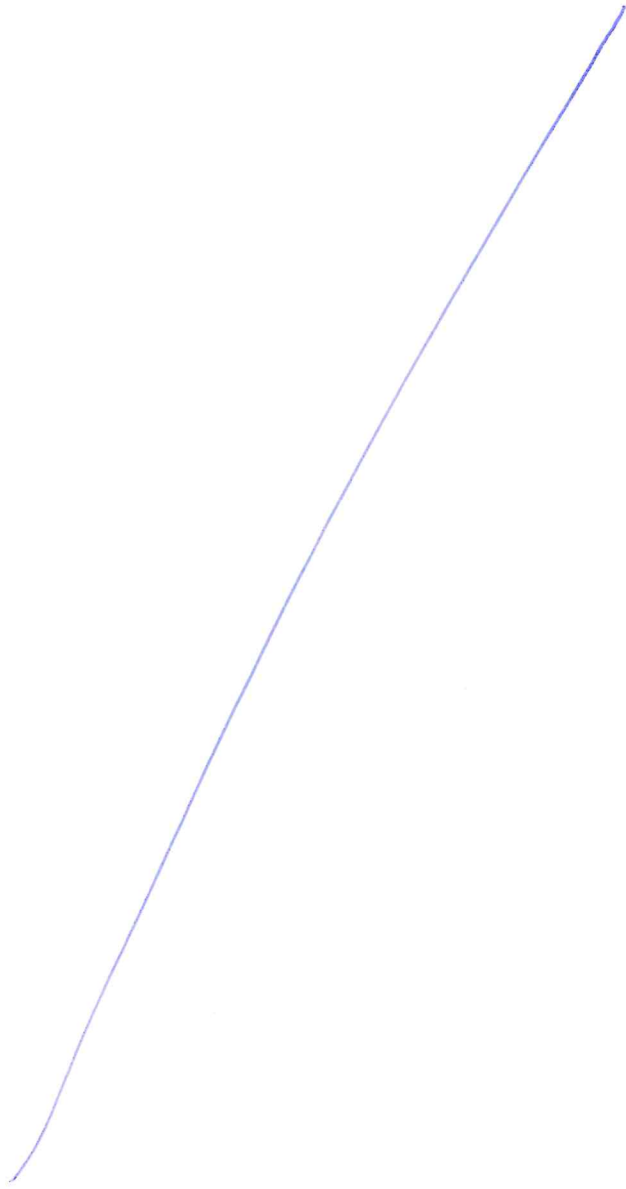
Alessandro Ansuisi

[Logo INPS]

Alessandro Ansuisi

DIREZIONE CENTRALE ORGANIZZAZIONE

TEAM Individuazione e sperimentazione di servizi innovativi con approccio Lean



DETTAGLI DEL MESSAGGIO

Mittente: uilpadifesaroma@libero.it

Destinatario: aid@aid.difesa.it

Destinatari per conoscenza:

Oggetto: Re: [p: 14801-2025] Sottoscrizione definitiva CCNI 2025 2027 _ FRD 2025 AID

Allegati: [Nota a Verbale CCNI AID.pdf](#)

Data Invio: 04/12/2025 09:42:21

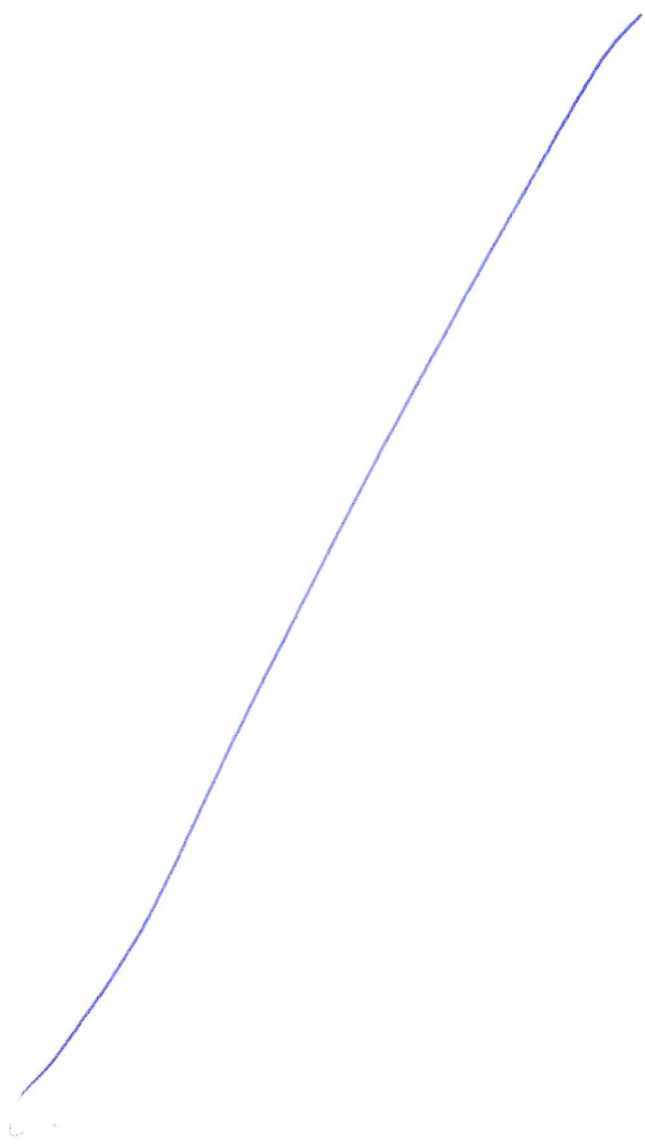
Data Ricezione: 04/12/2025 09:44:04

ID Messaggio: <235973955.22137.1764837741677@mail1.libero.it>

CORPO DEL MESSAGGIO

Con la presente, la sottoscritta M. Carmela CILENTO, in qualità di Rappresentante Sindacale O.S. UILPA sottoscrive in via definitiva il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo relativo al personale dell'Agenzia Industrie Difesa - Triennio 2025 – 2027 Parte Giuridica e Parte Economica - FRD Anno 2025 - con la nota a verbale che si allega e che diventa parte integrante del CCNI. Si chiede inoltre di dare evidenza alla partecipazione della UILPA alla sottoscrizione definitiva nella parte del testo relativa appunto alla suddetta sottoscrizione.
UILPA
M.C. CILENTO

- > Il 01/12/2025 11:14 CET aid@aid.difesa.it ha scritto:
- >
- >
- > Trasmissione messaggio da AF47957 Agenzia Industrie Difesa.
- > Protocollo: M_D AF47957 REG2025 0014801 01-12-2025.
- > Composto da 1 documento primario: lettera_OOSS_firmatari.pdf e 5 Allegati.





Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione
Coordinamento MINISTERO DIFESA

Via Emilio Lepido 46 - 00175 Roma - tel. 06/715393 - fax 06/71582046
difesa.uilpa.it - difesa@uilpa.it

C.C.N.I. relativo al personale dell'Agenzia Industrie Difesa Triennio 2025 – 2027
Parte Giuridica e Parte Economica

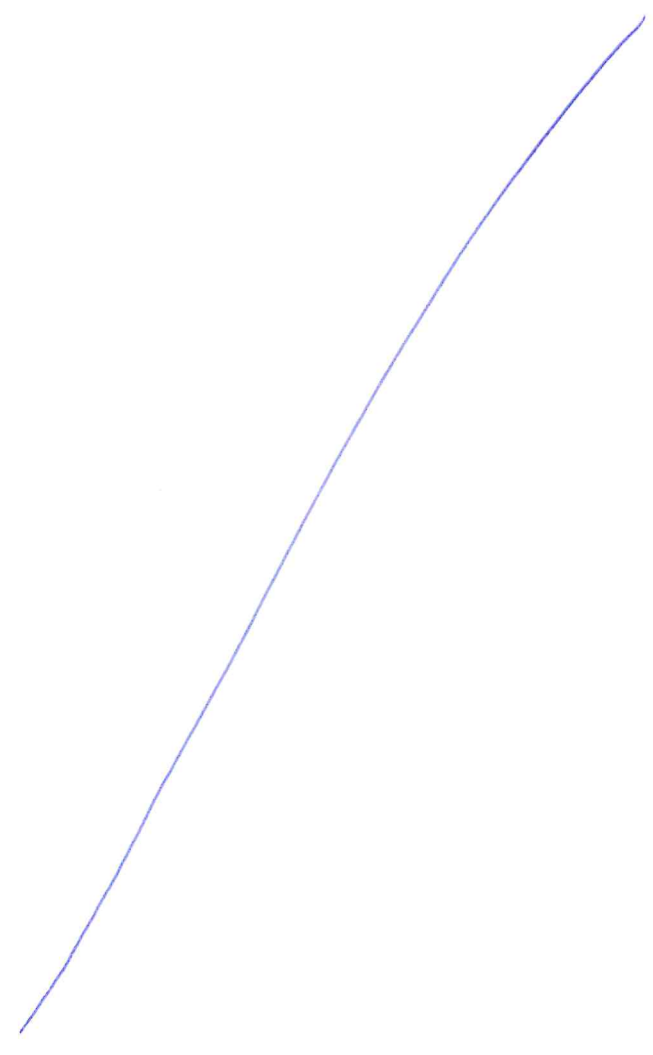
NOTA A VERBALE

La firma apposta dalla UILPA al C.C.N.I., deve considerarsi "tecnica" in quanto la scrivente O.S. non ha partecipato alla contrattazione che ha preceduto la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo e non ha quindi potuto fornire il proprio contributo al dibattito.

I numerosi rilievi posti poi dagli organi di controllo impongono ulteriori riflessioni sulle necessità di approfondimenti che i tempi ristretti non consentono.

La UILPA sottoscrive quindi l'accordo per senso di responsabilità e, soprattutto per consentire l'immediata pubblicazione del bando per realizzare le progressioni 2025.

Coordinamento UILPA DIFESA



DETTAGLI DEL MESSAGGIO

Mittente: f.chini@confintesafp.it

Destinatario: aid@aid.difesa.it

Destinatari per conoscenza:

Oggetto: Re:[p: 14801-2025] Sottoscrizione definitiva CCNI 2025 2027 _ FRD 2025 AID

Allegati: [mailHTML_1764927300147.html](#)

Data Invio: 05/12/2025 10:32:18

Data Ricezione: 05/12/2025 10:34:03

ID Messaggio: <T6SIHU\$B694ED350A7406176D90A017AF80375B@confintesafp.it>

CORPO DEL MESSAGGIO

"Con la presente, il sottoscritto/a CHINI FRANCO in qualità di Rappresentante Sindacale O.S. CONFINTESAFP approva e sottoscrive in via definitiva il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo relativo al personale dell'Agenzia Industrie Difesa - Triennio 2025 - 2027 Parte Giuridica e Parte Economica - FRD Anno 2025, condividendone i contenuti in ogni sua parte".

cordiali saluti
franco chini
Da aid@aid.difesa.it

A difesa@confintesafp.it, difesa@flp.it, sasfps.difesa@cisl.it, difesa@uilpa.it

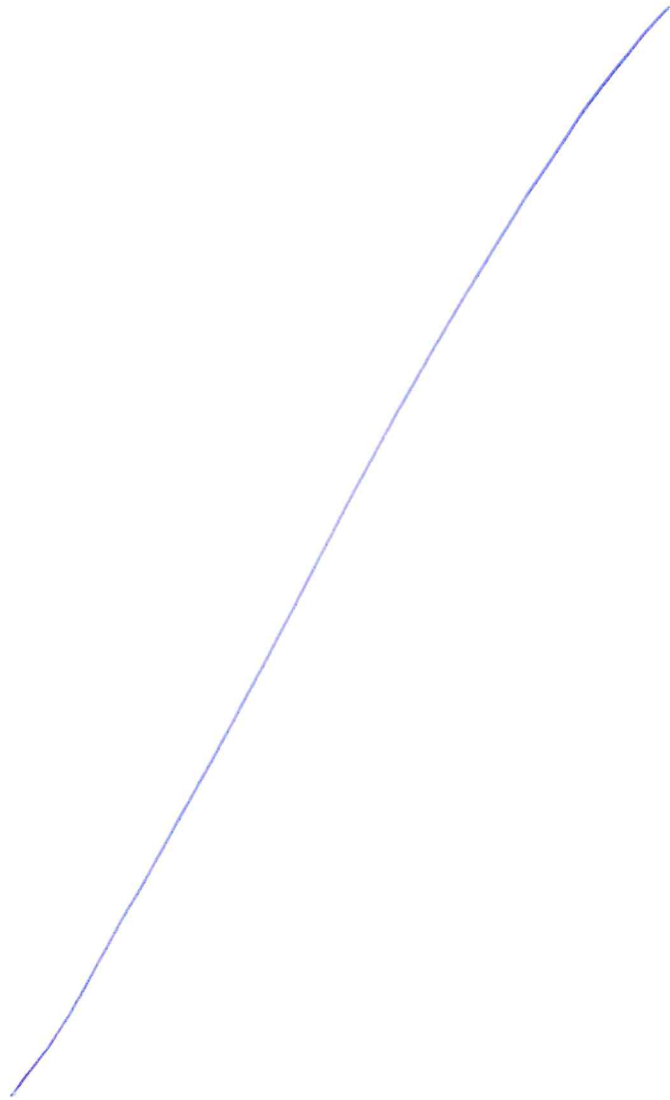
Cc durzo@flpdifesa.it, massimoferri1958@gmail.com, antonio.nappo@flp.it, giampietro.crocetti@flp.it, f.chini@confintesafp.it, chiara.paternoster@aid.difesa.it, alessandro.ansuisi@inps.it, stefano.lucarelli@aid.difesa.it, roccodigiorgio92@gmail.com, giuseppe.viteritti@aid.difesa.it, catia.livio@aid.difesa.it, valerio.iacuelli@aid.difesa.it, f.criscuolo@aid.difesa.it, uilpadifesaroma@libero.it, colaric21@gmail.com

Data Mon, 1 Dec 2025 11:14:41 +0100

Oggetto [p: 14801-2025] Sottoscrizione definitiva CCNI 2025 2027 _ FRD 2025 AID

Trasmissione messaggio da AF47957 Agenzia Industrie Difesa.
Protocollo: M_D AF47957 REG2025 0014801 01-12-2025.
Composto da 1 documento primario: lettera_OOSS_firmatari.pdf e 5 Allegati.

M_D AF47957 REG2025 0015245 05-12-2025





già Federazione Intesa F.P.

Coordinamento Nazionale Difesa
difesa@confintesafp.it

2024 – Anno del Cambiamento

Roma, 09 giugno 2025

AGENZIA INDUSTRIE DIFESA CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO 2025-2027

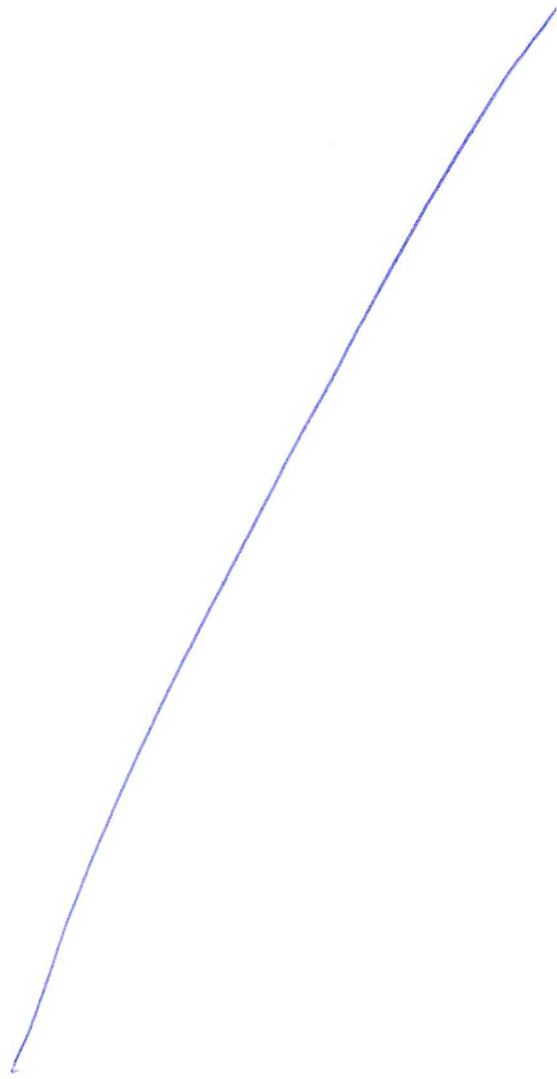
NOTA A VERBALE

La scrivente Organizzazione Sindacale nel concordare con il contenuto del CCNI per il triennio 2025-2027 dell'Agencia Industrie Difesa (in relazione alle risorse messe a disposizione del Ministero della Difesa), ritiene utile ricordare per il futuro che le quote della Performance organizzativa, individuale e del FUS attribuite al personale dell'Agencia, siano equiparate a quelle del personale civile della Difesa, mediante costituzione di un fondo separato dal Ministero o attingendo, se necessario a fondi propri dell'Agencia.

CONFINTESAFP
Franco Chini

#specificitàunicalternativa

Via Boezio 14 – 00193 Roma – C.F.97619480581
pec: difesa@pec.confintesafp.it - <http://difesa.confintesafp.it/> - Tel. 06.4745300 Fax 06.233.225.016



DETTAGLI DEL MESSAGGIO

Mittente: durzo@flpdifesa.it

Destinatario: aid@aid.difesa.it
isabella.cimmino@aid.difesa.it silvana.roselli@aid.difesa.it

Destinatari per conoscenza: a.nappo67@gmail.com
crocetti@flpdifesa.it

Oggetto: R: 14801-2025] Sottoscrizione definitiva CCNI
2025 2027 _ FRD 2025 AID

Allegati:

Data Invio: 01/12/2025 19:45:18

Data Ricezione: 01/12/2025 19:48:03

ID Messaggio: <000301dc62f2\$a416fd50\$ec44f7f0\$@flpdifesa.it>

CORPO DEL MESSAGGIO

Con la presente, i sottoscritti Antonio NAPPO, Maria Teresa D'URZO e Giampietro CROCETTI, in qualità di Rappresentanti Sindacali O.S. FLP Difesa approvano e sottoscrivono in via definitiva il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo relativo al personale dell'Agenzia Industrie Difesa - Triennio 2025 - 2027 Parte Giuridica e Parte Economica - FRD Anno 2025, condividendone i contenuti in ogni sua parte.

Antonio NAPPO
Maria Teresa D'URZO
Giampietro CROCETTI

-----Messaggio originale-----

Da: aid@aid.difesa.it <aid@aid.difesa.it>

Inviato: lunedì 1 dicembre 2025 11:15

A: difesa@confintesafp.it; difesa@flp.it; sasfps.difesa@cisl.it;
difesa@uilpa.it

Cc: durzo@flpdifesa.it; massimoferri1958@gmail.com; antonio.nappo@flp.it;

giampietro.crocetti@flp.it; f.chini@confintesafp.it;

chiara.paternoster@aid.difesa.it; alessandro.ansuisi@inps.it;

stefano.lucarelli@aid.difesa.it; roccodigiorgio92@gmail.com;

giuseppe.viteritti@aid.difesa.it; catia.livio@aid.difesa.it;

valerio.iacuelli@aid.difesa.it; f.crisuolo@aid.difesa.it;

uilpadifesaroma@libero.it; colaric21@gmail.com

Oggetto: [p: 14801-2025] Sottoscrizione definitiva CCNI 2025 2027 _ FRD 2025

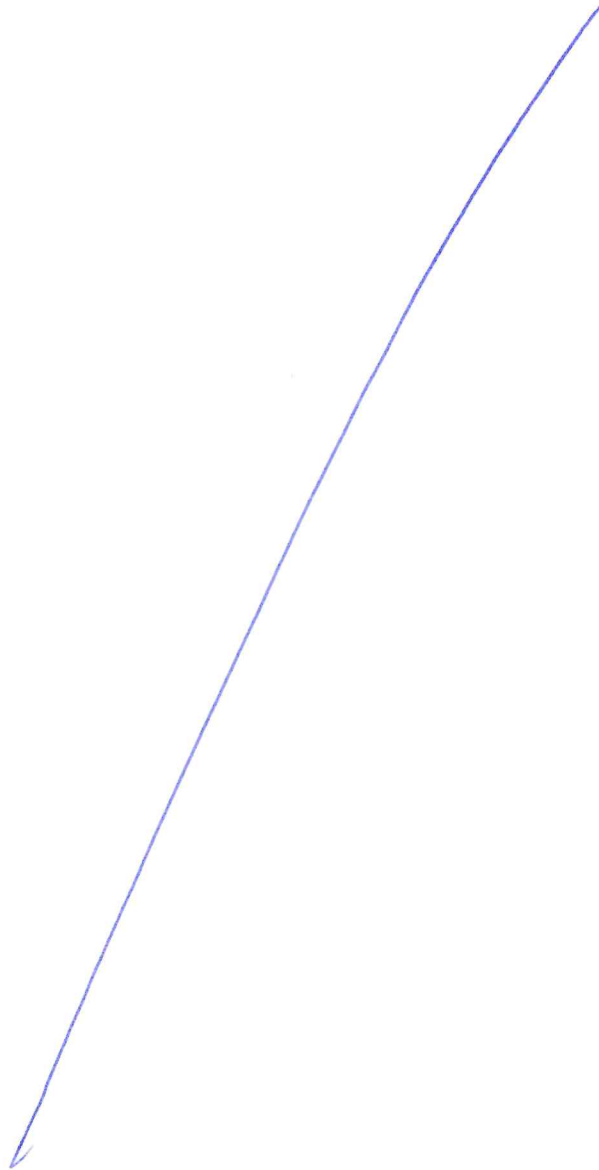
AID

Trasmissione messaggio da AF47957 Agenzia Industrie Difesa.

Protocollo: M_D AF47957 REG2025 0014801 01-12-2025.

Composto da 1 documento primario: lettera_OOSS_firmatari.pdf e 5 Allegati.

M_D AF47957 REG2025 0014900 02-12-2025



DETTAGLI DEL MESSAGGIO

Mittente: difesa@confsal-unsal.it

Destinatario: aid@aid.difesa.it

Destinatari per conoscenza:

Oggetto: Sottoscrizione definitiva del CCNI

Allegati:

Data Invio: 03/12/2025 12:42:50

Data Ricezione: 03/12/2025 12:44:04

ID Messaggio: <348fc1b7-46fa-4ff5-90cf-b4c14fd3a0be@confsal-unsal.it>

CORPO DEL MESSAGGIO

Con la presente la scrivente O.S. CONFSAL-UNSA, approva e sottoscrive in via definitiva il Contratto Collettivo Nazionale e Parte Economica - FRD Anno 2025 condividendo i contenuti in ogni sua parte.

Cordiali saluti.

Nazionale

Il Segretario

GIORGIO

Dott. Rocco DI

