



MINISTERO DELLA DIFESA
AGENZIA INDUSTRIE DIFESA
DIREZIONE GENERALE



Piazza della Marina, 4 - 00196 ROMA
E-mail: aid@aid.difesa.it - PEC: aid@postacert.difesa.it

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO
Relativo al personale dell'Agencia Industrie Difesa

Triennio 2025-2027

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
(art.40, co. 3 - sexies D.Lgs n.165/2001)

MODULO 1 - Scheda 1.1**Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto**

Data di sottoscrizione	CCNI definitivo 1 dicembre 2025 (Ipotesi di CCNI 4 giugno 2025)
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2025-2027 Il contratto integrativo entra in vigore dal giorno successivo alla data della sottoscrizione in via definitiva e conserva la sua efficacia fino alla stipula di quello successivo.
Composizione della delegazione trattante	<ul style="list-style-type: none">- Delegazione Trattante per Agenzia Industrie Difesa (AID): Resp. Uff. Gestione del personale e organizzazione Presidente - Dott.ssa Isabella CIMMINO Resp. Uff. affari legali – Avv. Catia LIVIO Resp. Uff. Amministrazione Finanza E Controllo - Dott. Giuseppe VITERITTI Resp. dell'attività Contrattualistica - Ten. Col. Valerio IACUELLI Avv. Fabio CRISCUOLO (Segr. Verbalizzante) - OO.SS. nazionali ammesse alla contrattazione: CISL FP, UIL PA (UIL PA ha sottoscritto il CCNL 2022-2024 Funzioni Centrali il 04/11/2025, pertanto è stata ammessa alla contrattazione collettiva integrativa in fase di sottoscrizione definitiva dell'accordo), CONFINTESA FP, FLP Difesa, CONFSAL UNSA - OO.SS. nazionali firmatarie: CISL FP, UIL PA (con nota a verbale), CONFINTESA FP (con nota a verbale), FLP Difesa, CONFSAL UNSA - OO.SS. nazionali non firmatarie: //
Soggetti destinatari	E' destinatario del CCNI per il triennio 2025 – 2027 il personale civile appartenente al Comparto Funzioni Centrali (Aree prima, seconda e terza) in servizio presso AID, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o part-time.
Materie trattate dal contratto integrativo (**)	Parte Giuridica – Titolo II: 1) Indicazione dei criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (art. 3 CCNI 2025/2027 Parte Giuridica) 2) Individuazione delle ragioni per le quali è prevista la possibilità di elevare di ulteriori sei mesi l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore (art. 4 CCNI 2025/2027 Parte Giuridica) 3) Elevazione del lasso temporale di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale rispetto al periodo di 13 settimane (art. 5 CCNI 2025/2027 Parte Giuridica) 4) Indicazione del limite massimo individuale di ore previste per prestazioni di lavoro straordinario (art. 6 CCNI 2025/2027 Parte Giuridica) 5) Individuazione del limite massimo individuale di ore che possono confluire nell'istituto della banca delle ore (art. 7 CCNI 2025/2027 Parte Giuridica)

	<p>Parte Economica – Titolo III:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Trovano applicazione le nuove regole contrattuali in materia di trattamento economico accessorio previste dal CCNL 2022-2024; 2) Indennità di Turnazioni; 3) Indennità di Reperibilità; 4) Indennità per remunerare Particolari Posizioni di Lavoro, nonché correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose per la salute (rischio radiologico e indennità professionale; bonifica campi minati; disattivazione di ordigni esplosivi ed artifici pirotecnici non riconosciuti; indennità di mansione ai centralinisti non vedenti; indennità di imbarco); 5) Indennità di mobilità; 6) Criteri per l'attribuzione di premi correlati alla Performance (organizzativa e individuale); 7) Indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti assunzione di specifiche responsabilità (Posizioni Organizzative); 8) Indennità di specifiche responsabilità dell'area assistenti; 9) Elemento garanzia personale distacco sindacale; 10) Progressioni Economiche Orizzontali 2025; 11) Contrattazione di Sede (Fondo Unico di Sede); 12) Ammontare del Fondo Risorse Decentrate (FRD) 2025 dell'Agenzia Industrie Difesa (AID); 13) Ripartizione del FRD 2025. 	
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno Allegazione della Certificazione e dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</p>	<p>La presente relazione illustrativa viene inviata all'Organo di controllo interno, Collegio dei Revisori dei Conti per la prescritta certificazione contestualmente all'ipotesi di CCNI di cui, unitamente alla relazione tecnico finanziaria, costituisce corredo (art.40, comma 3 –sexies, D.lgs 165/2001).</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>E' stato approvato il PIAO (di cui all'art.6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113), contenente per l'anno 2025: "Piano della Performance" "Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza"</p> <p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art.10 D.Lgs 33/2013 sul sito www.aid.difesa.it nella sezione "Amministrazione Trasparente".</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 performance per l'anno 2024.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

Il CCNI 2025-2027 dell’Agenzia Industrie Difesa, al fine di assicurare uniformità di trattamento tra i dipendenti dell’Amministrazione Difesa (A.D.) e quelli di Agenzia (A.I.D.), trovando applicazione per entrambi lo stesso CCNL – Funzioni Centrali, recepisce sostanzialmente i contenuti del CCNI 2025-2027 sottoscritto dall’Amministrazione Difesa e le OO.SS. nazionali, in data 13 marzo 2025 e del CCNI 2024-2026 parte giuridica sottoscritto il 17 febbraio 2025.

La quantificazione del fondo AID è operata annualmente nell’ambito dell’accordo sindacale relativo alla distribuzione del Fondo risorse decentrate del Ministero della Difesa, sulla base di specifiche previsioni contenute in apposite convenzioni triennali stipulate tra il Direttore Generale di Agenzia e il Ministro della Difesa (art. 133, comma 3 D.P.R. 15.3.2010, n. 90).

Il CCNI - Titolo II: non ha immediati impatti economici come risulta anche dalla relazione tecnico-finanziaria allegata Per tutto quanto non riportato nell’ipotesi di contratto in questione si fa riferimento agli artt.17,22,25,26,27 del CCNL 2016/2018 confermati dall’art.62 del CCNL 2019-2021.

II.2 – MODULO 2

Illustrazione dell'articolato del contratto (attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, modalità di utilizzo delle risorse accessorie, risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo e all'erogazione delle risorse premiali, altre informazioni utili)

In data 4 giugno 2025 è stata sottoscritta l'ipotesi di CCNI relativo al personale dell'Agenzia Industrie Difesa per il Triennio 2025 – 2027 - Parte Giuridica e Parte Economica.

La presente relazione illustrativa e il testo del CCNI definitivo sottoscritto il 1 dicembre 2025, sono stati modificati in conformità con quanto rappresentato dal Dipartimento della Funzione Pubblica con nota DFP-0083824-A-21/11/2025, nonché dal MEF-RGS-IGOP con il parere prot. 246910 del 21/11/2025-U.

CCNI parte giuridica - Titolo II

Il CCNI, per la parte giuridica al Titolo II, è relativo al CCNL Comparto Funzioni Centrali 2019/2021, nel quale trovano applicazione le regole contrattuali in materia di: indicazione dei criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità, individuazione delle ragioni per le quali è prevista la possibilità di elevare di ulteriori sei mesi l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore, elevazione del lasso temporale di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, indicazione del limite massimo individuale di ore previste per prestazioni di lavoro straordinario, individuazione del limite massimo individuale di ore che possono confluire nell'istituto della banca delle ore.

Nel presente contratto, che è da considerarsi parte integrante del CCNI 2023/2025 – parte giuridica ed economica, hanno trovato applicazione le regole contrattuali in materia di contrattazione integrativa nazionale previste dal titolo II, art. 7, comma 6, lettere n), o), p), q), u) del CCNL 2019/2021.

1.FLESSIBILITA'/ORARIO DI LAVORO (Artt. 3, 4 e 5 CCNI 2025/2027 –parte giuridica)

Al fine di consentire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è stata riconosciuta dall'art 26 del CCNL 2016-2018 confermato dall'art 62 del CCNL 2019-2021 al dipendente la facoltà di avvalersi di fasce di flessibilità in entrata ed in uscita. Nel CCNI sono stati indicati quali criteri per l'individuazione delle fasce di flessibilità i seguenti:

1. necessità che le fasce di flessibilità siano ricomprese nell'orario di servizio dell'Ente/Ufficio;
2. compatibilità delle fasce di flessibilità 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.

Le modalità di adeguamento ai criteri dovranno essere oggetto di contrattazione collettiva integrativa di sede territoriale, che prevedranno, 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 sarà consentito l'inizio e il termine della prestazione lavorativa giornaliera.

Inoltre è stato previsto di ampliare, su richiesta del dipendente e compatibilmente con le esigenze di servizio, le categorie dei dipendenti che potranno usufruire di un ampliamento delle predette fasce di flessibilità .Oltre a coloro che si trovano nelle condizioni indicate dall'art. 26 comma 4 del CCNL 2016/2018, confermato dall'art 62 del CCNL 2019/2021, il CCNI ha previsto anche i dipendenti genitori di figli che frequentano scuole secondaria di primo grado, i dipendenti pendolari per i quali la distanza tra domicilio dichiarato e sede di lavoro sia superiore a 15 km, i dipendenti 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 (art.3).

E' stato, altresì, riconosciuto a livello dei singoli uffici ed in relazione alle loro peculiari necessità 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 (art.4).

Infine, è stato elevato il limite delle settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale passando dalle attuali 13 a 25 settimane (art.5).

2.ORARIO DI LAVORO STRAODINARIO E BANCA DELLE ORE (Artt. 6 e 7 CCNI 2025-2027– parte giuridica)

In materia di prestazioni di lavoro straordinario, dalle parti è stato ritenuto di mantenere immutato il limite delle 200 ore, previste dall'art. 25 CCNL 2016/2018, sottolineando la necessità di tener conto della relativa copertura finanziaria e qualora questa dovesse mancare garantire sempre la possibilità di autorizzare lo straordinario da fruire come recupero compensativo.

Inoltre, in tema di banca delle ore è stato riconosciuto il limite complessivo annuo di 200 ore, in analogia con l'istituto dello straordinario, sempre tenendo conto della relativa copertura finanziaria.

3.CONSIDERAZIONI

Con tale CCNI – ed in particolare con la definizione dei criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità, ivi contenuta – si è data completa attuazione ai precetti di cui all'art. 26 del CCNL 2016-2018 preordinati al conseguimento di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

Alla succitata individuazione si è giunti attraverso un confronto costruttivo rispetto alle esigenze rappresentate dalle Organizzazioni Sindacali che ha consentito di stilare un documento che rispecchiasse le aspettative di tutti i soggetti coinvolti nella contrattazione.

In questo approccio è stato riconosciuto anche un ampliamento delle categorie di personale censite nel CCNL 2016/2018 (art.26 co.4) che possono usufruire di una fascia di flessibilità maggiore rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza.

E' stato dato anche ampio respiro al limite complessivo annuo di ore che confluiscono nella banca delle ore, non mancando di richiamare sempre l'attenzione sulla corretta verifica della copertura finanziaria, nonché alle settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale.

CCNI parte economica - Titolo III

DETERMINAZIONE DEL FONDO

In data 13 marzo 2025 il Ministero della Difesa ha sottoscritto con le rispettive OO.SS. l'ipotesi di CCNI 2025-2027 relativo ai criteri di distribuzione del FRD 2025 e contenente, tra l'altro, la quota-parte destinata al FRD 2025 di Agenzia (art.25, comma 2 dell'Ipotesi di CCNI 2025-2027 del Ministero della Difesa).

L'Agenzia ha di conseguenza sottoscritto il proprio CCNI 2025-2027 in data 4 giugno 2025, ipotesi di accordo contenente, tra l'altro, i criteri di ripartizione del fondo risorse decentrate 2025 relativo al personale civile - Area Funzioni Centrali – dell'Agenzia Industrie Difesa.

Nell'anno 2025 il Fondo dell'AID è stato quantificato in **€ 2.213.054,96** (al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro) ed è finalizzato a remunerare quanto indicato all'art.29 del CCNI 2025-2027; tra l'altro, è volto ad assicurare al personale in servizio presso le sedi di AID, lo stesso premio pro-capite riconosciuto al personale civile della Difesa.

DESTINAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

All'art.28 dell'Ipotesi di CCNI 2025 – 2027 è stabilita la quantificazione delle risorse del FRD 2025, destinate a promuovere il miglioramento dell'efficacia ed efficienza dei servizi dell'Agenzia Industrie Difesa.

In particolare, gli accantonamenti operati sono di seguito specificati.

1) Particolari Posizioni di Lavoro; Turni; Reperibilità (artt. da 9 a 17 e art.29 del CCNI 2025-2027– parte economica).

Le particolari posizioni di lavoro, i turni e la reperibilità sono istituti connotati da un'omogeneità di fondo, attraverso i quali si intende fornire una risposta alle esigenze, avvertite nelle unità produttive caratterizzate da un elevato livello di operatività, di remunerazione di prestazioni di lavoro rese in situazioni particolari, con modalità maggiormente gravose ovvero che espongono a pericoli o rischi per la salute.

La 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.

L'ottimale gestione dei su citati istituti consegna un'attesa di beneficio immediato derivante dal ristoro economico dei prestatori di lavoro, cui si associa, in considerazione della natura strumentale, di supporto, dei servizi resi attraverso le predette tipologie e modalità di lavoro, la maggiore funzionalità, o quanto meno la continuità di funzionamento, delle strutture nel cui ambito e/o al cui servizio esse vengono rese.

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 dell'Amministrazione.

Sul piano gestionale il risultato atteso in termini di miglioramento o mantenimento degli standard quantitativi e qualitativi, è senz'altro positivo anche in relazione al raggiungimento della *Mission* di AID (economica gestione delle Unità Produttive), alla cui erogazione le particolari prestazioni lavorative finanziate con il FRD concorrono.

2) Mobilità (art. 18 del CCNI 2025-2027– parte economica).

L'indennità di mobilità identifica il trattamento economico accessorio da corrispondere al dipendente qualora, 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.

Tale istituto compensa il disagio sofferto dal dipendente attribuendo, in misura variabile parametrata alla distanza, la predetta indennità.

Per l'anno 2025, non vi sono accantonamenti in quanto non sono previsti casi di riallocazione /riorganizzazione/trasferimenti.

Qualora prevista, 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). 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.

3) Performance organizzativa (artt. 20 e 29 del CCNI 2025-2027– parte economica).

All'Agenzia Industrie Diesa è affidata la Missione Istituzionale del conseguimento dell'economica gestione delle unità produttive.

La disciplina del sistema di misurazione e valutazione della *performance* è contenuta nel D.M. del 11 febbraio 2025 a firma del Ministro della Difesa e in vigore a decorrere dal ciclo di performance 2025. 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, gli obiettivi organizzativi definiti nel Piano della Performance sono orientati 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 obiettivi prefissati.

L'art.29 del FRD 2025 definisce le risorse finalizzate all'incentivazione della produttività del personale appartenente alle aree funzionali dell'AID, cioè il finanziamento della performance organizzativa, con le modalità indicate all'art.20 del CCNI 2025-2027 di AID.

4) Performance individuale (artt. 21 e 29 del CCNI 2025-2027– parte economica).

In ottemperanza al disposto normativo degli artt. 7 e ss. del D.lgs. 150/2009, AID si è dotata del sistema di misurazione e valutazione della *performance* dei dipendenti civili delle aree funzionali utilizzato presso il Ministero della Difesa.

La disciplina del sistema di misurazione e valutazione della *performance* è contenuta nel D.M. del 11 febbraio 2025 a firma del Ministro della Difesa, mentre all'art. 29 del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo sono contenuti i valori economici che si correlano alla valutazione dell'autorità valutatrice sulla quantità e qualità del lavoro svolto dal dipendente.

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

La stretta correlazione tra valutazione della *performance* del dipendente in relazione ai risultati da lui attesi e gratificazione economica che ne deriva, consente all'Amministrazione di conseguire un duplice ordine di risultati: l'uno immediato, dato dal radicamento nel lavoratore di una adeguata tensione al miglioramento ed alla cura dell'esecuzione, mediante la puntuale valutazione di compiti e finalità a lui previamente affidati, a cui la gratificazione economica corrisposta in caso di valutazione positiva restituisce non solo orgoglio morale per il risultato conseguito, ma anche soddisfazione materiale per il premio che ne è derivato. Sul piano mediato, invece, si considera il sistema della *performance* strumento d'elezione per il mantenimento costante nel tempo di un elevato *standard* di efficienza del lavoro svolto dal personale, agevolando altresì la diffusione tra il personale delle *best practices* tecnico-amministrative.

A tale scopo, l'Ipotesi di CCNI destina € 186.823,72, 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 nel rispetto di quanto previsto dall'art. 21 dell'Ipotesi di CCNI.

5) Posizioni Organizzative (PO) (Artt. 22 e 29 del CCNI 2025-2027– parte economica)

Lo specifico accantonamento 2025 destinato a remunerare i funzionari titolari di incarico di posizione organizzativa ammonta ad € **178.318,04**, 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, lett. aa) e 33, comma 2, lett. g) del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2022-2024.

Quanto sopra, in conformità al limite indicato nell'art.17, 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	Nr. PP.OO.	Importo totale lordo Stato	Importo totale lordo dipendente	Importo teorico pro-capite lordo dipendente
Categoria I	7	€ 27.912,78	€ 21.034,51	€ 3.004,93
Categoria II	61	€ 150.405,26	€ 113.342,27	€ 1.858,07
TOTALI	68	€ 178.318,04	€ 134.376,82	

Sul piano operativo è importante evidenziare che la destinazione di tali risorse impone che il riconoscimento e la remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa avvengano in maniera selettiva.

La disciplina attuativa di dettaglio è declinata dall'Amministrazione con apposita circolare.

Dalla 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.

6) Indennità di specifiche responsabilità (Artt. 23 e 29 del CCNI 2025-2027– parte economica)

Sono state accantonate risorse sul FRD 2025 pari a € **11.943,00** al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro, sufficienti a riconoscere un'indennità non superiore a Euro 900,00 pro-capite ad un contingente di 10 unità di personale di area assistenti.

Le tipologie di compiti indennizzabili vengono individuati dall'Amministrazione, nell'ambito delle funzioni giuridico-legali, amministrative, logistiche, contabili e di bilancio oppure delle funzioni statistico-informatiche o tecnico-specialistiche, tenendo conto del livello di responsabilità (civile o penale o amministrativa o contabile/erariale) che può derivarne, della complessità delle competenze attribuite e dalla specializzazione richiesta dai compiti affidati.

La disciplina attuativa di dettaglio, declinata dall'Amministrazione con apposita circolare, viene fissata in coerenza con le prerogative dirigenziali che, in materia di organizzazione degli uffici (art. 5 d.lgs. 165/2001), il legislatore accorda agli organi gestionali, riconoscendo loro capacità e poteri del privato datore di lavoro.

Sul piano operativo, nell'Ipotesi di CCNI 2025 – 2027 è stato evidenziato che la destinazione ad hoc di una quota limitata di risorse impone che il riconoscimento e la remunerazione dei compiti assegnati avvengano in maniera selettiva.

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 particolare responsabilità, tanto più considerato che i dipendenti interessati appartengono alla vasta area degli assistenti, all'interno della quale si distinguono per lo svolgimento di compiti che, seppur caratterizzano i contenuti tipici e generali delle mansioni del profilo professionale (che sono già state valutate e remunerate con il trattamento economico stipendiale previsto), comportano una particolare responsabilità connessa alla prestazione resa; l'altro mediato, consistente nel potenziale incremento quantitativo e qualitativo della prestazione lavorativa anche degli altri colleghi di area dovuto allo stimolo di emulazione nell'accettare ulteriori responsabilità oltre quelle direttamente discendenti dal proprio profilo, da cui consegue un generale riflesso positivo sul funzionamento complessivo dell'organizzazione.

7) Trattamento economico del personale in distacco sindacale (Artt. 24 e 29 del CCNI 2025-2027– parte economica)

L'elemento di garanzia della retribuzione (art.11 comma 1 lettera c) del CCNL 2022-2024) di cui si compone il trattamento economico del personale in distacco sindacale, è definito all'art.24 del CCNI, che per l'anno 2025 è pari al 60% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo risorse decentrate, con esclusione delle voci indicate all'art. 33, comma 2, lett. c), d), h) e i) del CCNL 2022-2024.

Qualora il distacco in corso sia stato attivato prima del 2022, tale percentuale è applicata al valore medio nell'anno 2021 delle voci retributive di cui all'articolo 11, comma 1, lett. c) corrisposte a carico del Fondo risorse decentrate.

L'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco nel caso di distacco part-time o frazionato.

L'onere relativo all'elemento retributivo è posto a carico delle risorse disponibili nell'ambito del Fondo risorse decentrate dell'annualità di riferimento.

8) Progressioni Economiche (Artt. 25, 29 e 30 del CCNI 2025-2027– parte economica)

All'interno del Fondo Risorse Decentrate 2025 sono stati accantonati € **180.931,85**, 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 95 unità, su 193 potenziali beneficiari.

All'articolo 25 dell'Ipotesi di CCNI 2025 – 2027 è definita la cornice di riferimento delle progressioni economiche orizzontali, i cui criteri sono definiti specificamente negli allegati 1 e 2 all'Ipotesi. All'articolo 30, invece, sono precisati i contingenti di personale cui attribuire, con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del CCNI, il previsto differenziale stipendiale.

In ordine ai criteri, nel rispetto dell'art.16, 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.

In merito al criterio C) di cui agli allegati 1 e 2 "Valutazione delle prestazioni professionali" si specifica che per i punteggi "Punteggio fino a 40 e non valutati per motivi derivanti da responsabilità disciplinari" (punti 0) si intende tutto il personale che ha ricevuto un punteggio di valutazione compreso tra 0 e 40 per scarso rendimento o perché ha ricevuto provvedimenti disciplinari con sanzione inferiore alla sospensione dal servizio (rimprovero verbale o scritto, multa di importo non superiore a 4 ore di retribuzione).

Il personale che non ricevuto la valutazione per motivi diversi da quelli disciplinari (es. assenza prolungata, pensionamento, ecc) invece, ricade nella categoria “Punteggio 70-40 e non valutati per motivi diversi da quelli disciplinari o per scarso rendimento” (punti 56).

Nel rispetto delle indicazioni fornite negli anni precedenti dal Dipartimento Funzione Pubblica, per cui la quota limitata di personale interessato dalla procedura selettiva, fissata al 50% della platea dei potenziali beneficiari deve essere riferita alla singola procedura di ogni singola area, il numero di progressioni economiche che saranno poste a bando è inferiore o uguale alla metà dei dipendenti presenti su ogni area, in servizio al 31 dicembre 2024, al netto del personale assunto da meno di due anni (ovvero successivamente al 31/12/2022) e dei dipendenti beneficiari degli sviluppi economici nel 2024:

AREA	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
NUMERO TOTALE DIFFERENZIALI STIPENDIALI				ONERE FINANZIARIO	
95				180.931,85	

Non vi è personale nell'area degli operatori.

9) Fondo unico di sede (FUS) (Artt. 26, 27 e 29 del CCNI 2025-2027– parte economica)

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 2025 è pari a € **376.800,00**, al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro.

L'art. 26 dell'Ipotesi di CCNI prevede che le risorse appositamente accantonate annualmente vengano ripartite in modo da costituire un fondo locale da utilizzarsi secondo le modalità indicate dal successivo articolo 27.

Il trattamento accessorio legato al FUS rappresenta uno strumento di realizzazione di politiche del personale mirate all'incentivazione della performance lavorativa *target oriented* ed in questa ottica, in sede di contrattazione locale potranno verificarsi opportune differenziazioni dell'importo del premio da lavoratore a lavoratore.

PROSPETTO SINOTTICO DI CORRELAZIONE MEZZI – RISULTATI

Impiego	Correlazione tra mezzi utilizzati e risultati attesi		
	Mezzi	Effetti diretti	Effetti indiretti
Posizioni Organizzative	Erogazione di € 134.376,82 al lordo degli oneri a carico del lavoratore	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 € 536.799,93 al lordo degli oneri a carico del lavoratore	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 € 425.923,13 al lordo degli oneri a carico del lavoratore	Valorizzazione dell'apporto partecipativo del personale al raggiungimento degli obiettivi strategici	Mantenimento nel tempo di un elevato <i>standard</i> di efficienza

Performance individuale	Erogazione di € 140.786,53 al lordo degli oneri a carico del lavoratore	Tensione al miglioramento e cura dell'esecuzione della prestazione	Mantenimento nel tempo di un elevato <i>standard</i> di efficienza
Differenziali Stipendiali	Erogazione di € 130.750,00 al lordo degli oneri a carico del lavoratore	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
Indennità di specifiche responsabilità	Erogazione di € 9.000,00 al lordo degli oneri a carico del lavoratore	Maggiore quantità e qualità della prestazione lavorativa in conseguenza dell'aumento del livello di soddisfazione e motivazione di alcuni dipendenti, investiti di maggiori responsabilità	Aumento beneficio sociale
Elemento di garanzia personale in distacco sindacale	Erogazione di € 531,16 al lordo degli oneri a carico del lavoratore	Tensione al miglioramento e cura dell'esecuzione della prestazione	Aumento beneficio sociale
Fondo Unico di Sede	Erogazione di € 283.948,76 al lordo degli oneri a carico del lavoratore	Aumento soddisfazione e motivazione - Maggiore quantità e qualità della prestazione lavorativa	Contributo all'erogazione del servizio finale – Aumento beneficio sociale

CONSIDERAZIONI FINALI

L'Agenzia Industrie Difesa, ente pubblico istituito in applicazione del D.Lgs 300/1999, impiega in gran parte personale un tempo appartenente al Ministero della Difesa, ed è regolata dal CCNL – Comparto Funzioni Centrali.

AID persegue una politica gestionale che tende a garantire al personale transitato nei propri ruoli lo stesso trattamento normativo ed economico dei dipendenti civili del Ministero della Difesa.

È orientamento della Direzione Generale di Agenzia, in materia di politica del personale, far riferimento a quella dell'Amministrazione Difesa (A.D.), allo scopo di evitare discriminazioni inopportune tra il personale trasferito nei ruoli dell'Agenzia ed il personale comunque operante presso le Unità Produttive dell'Agenzia ma ancora appartenente all'Amministrazione Difesa.

Per le appena citate ragioni, pur nella peculiarità che la contraddistingue svolgendo la propria *Mission* nell'ambito produttivo industriale, l'Agenzia recepisce sostanzialmente gli accordi integrativi sottoscritti dal Ministero della Difesa.

Come già precedentemente evidenziato, la quota parte relativa al fondo risorse decentrate disponibile, deriva da uno stralcio a monte dello stanziamento assegnato per l'esercizio finanziario di interesse al Ministero della Difesa (per l'anno 2025, art.25 comma 2 dell'ipotesi di CCNI sottoscritto il 13/03/2025 dell'A.D.).

Il presente modulo è parte della relazione illustrativa, elaborata in ottemperanza all'art. 40, co. 3-*sexies* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 in conformità agli schemi predisposti dal Ministero dell'Economia e delle Finanze d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica (Circ. MEF n. 25 del 19.7.2012, prot. 64981) e si trasmette al fine di conseguire dagli organi di controllo la certificazione propedeutica alla sottoscrizione definitiva del CCNI 2025 – 2027 dell'AID (art.40-bis commi 1 e 2 D.Lgs. n. 165/2001).

Responsabile Ufficio
Gestione del Personale e Organizzazione
Dott.ssa Isabella CIMMINO