



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
in materia di “Lavoro Agile” relativo al personale dell’Agenzia Industrie Difesa
(integrativo parte giuridica del CCNI 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	1 ottobre 2025
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2025-2027 Il contratto integrativo entra in vigore dalla 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: 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, CONFINTESA FP, FLP Difesa, CONFISAL UNSA - OO.SS. nazionali firmatarie: CISL FP, CONFINTESA FP, FLP Difesa, CONFISAL UNSA - OO.SS. nazionali non firmatarie: //
Soggetti destinatari	Il presente CCNI 2025/2027 sul lavoro agile integra il CCNI 2025/2027 parte giuridica e si applica nei confronti del personale civile dipendente dell'Agenzia Industrie Difesa con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o part-time e inquadrato nelle aree funzionali dell'AID o in assegnazione temporanea presso AID.
Materie trattate dal contratto integrativo (**)	<ol style="list-style-type: none">1) Definizione del lavoro agile quale una delle modalità ordinarie della prestazione di lavoro subordinato, senza vincolo di luogo e di tempo, finalizzata alla conciliazione della vita lavorativa e familiare. L'accesso avviene su richiesta del dipendente, mediante la sottoscrizione di accordo individuale, nel rispetto dei principi di pari opportunità e non discriminazione (art.3, comma 1 CCNI 2025/2027 - Lavoro agile);2) Individuazione dei criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile (art. 3, comma 2 CCNI 2025/2027 -Lavoro agile);3) Individuazione delle casistiche specifiche in cui è consentito l'ampliamento delle giornate di lavoro agile (art. 4, CCNI 2025/2027 - Lavoro agile).

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno Allegazione della Certificazione e dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	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).
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempime nto comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Parte non pertinente.
Eventuali osservazioni		
Il CCNI: non ha immediati impatti economici come risulta anche dalla relazione tecnico –finanziaria allegata. Per tutto quanto non riportato nel CCNI si fa riferimento al CCNL vigente.		

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 1 ottobre 2025 è stato sottoscritto il CCNI relativo al personale dell'Agenzia Industrie Difesa in materia di Lavoro agile, nel quale sono indicati i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile e sono individuate le casistiche in cui è possibile ampliare le giornate di lavoro agile.

Nel contratto, che è da considerarsi parte integrante del CCNI 2025/2027 – parte giuridica, sono state attuate le norme in materia di contrattazione integrativa nazionale previste dal Capo II, art. 7, comma 6, lett. ae) del CCNL 2022/2024.

1. CRITERI DI PRIORITA' PER L'ACCESSO AL LAVORO AGILE (Art. 3 CCNI 2025/2027 sul lavoro agile).

Considerando che il lavoro agile è una delle modalità di lavoro preordinata ad una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è stata riconosciuta la possibilità di presentare istanza di accesso al lavoro agile, in qualsiasi momento dell'anno, a tutti i dipendenti i quali svolgono attività c.d. smartabili.

Il presente contratto prevede, ai fini della valutazione delle istanze presentate dai dipendenti, che i responsabili debbano riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate da:

- i dipendenti con disabilità grave accertata ex art. 3 L. 104/1992;
- le lavoratrici e lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età se quest'ultimi si trovano in condizioni di disabilità ex art. 3, comma 3 L. 104/1992;
- i dipendenti che forniscono assistenza a familiari con disabilità, c.d. caregivers, ex art. 1, co. 255, L. 205/2017;
- i lavoratori che documentano gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute personali o familiari;
- le lavoratrici in gravidanza, salvo i casi in cui le stesse si trovino nel periodo di astensione obbligatoria;
- i dipendenti che, alla data di entrata in vigore del presente contratto, abbiano 60 o più anni di età;
- i lavoratori pendolari nel caso in cui la distanza casa-lavoro superi i 25 km ovvero in caso di servizio prestato in città metropolitane ai sensi della L. 56/2014;
- i dipendenti che si trovano in situazioni personali, sociali o familiari valutate dal datore di lavoro come meritevoli di considerazione e compatibili con l'efficienza del servizio.

2. CASISTICHE IN CUI E' POSSIBILE AMPLIARE IL NUMERO DI GIORNI DI LAVORO AGILE (Art. 4 CCNI 2025/2027 sul lavoro agile).

Il presente contratto, oltre ai casi già individuati dall'art. 13, co.3, CCNL 2022/2024, prevede ulteriori casistiche in cui si possono ampliare le giornate di attività resa in modalità agile.

Nello specifico, possono procedere all'istanza di estensione dei giorni di lavoro agile:

- i lavoratori che documentano gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute personali o familiari;
- le lavoratrici in gravidanza, salvo i casi in cui le stesse si trovino nel periodo di astensione obbligatoria;
- i dipendenti che, alla data di entrata in vigore del presente contratto, abbiano 60 o più anni di età;
- i lavoratori pendolari nel caso in cui la distanza casa-lavoro superi i 25 km ovvero in caso di servizio prestato in città metropolitane ai sensi della L. 56/2014;

- i dipendenti che si trovano in situazioni personali, sociali o familiari valutate dal datore di lavoro come meritevoli di considerazione e compatibili con l'efficienza del servizio, compresi i casi di calamità naturali (a titolo esemplificativo e non esaustivo: alluvioni, frane, valanghe, eventi sismici etc.).

CONSIDERAZIONI

Con l'individuazione dei criteri di priorità e delle casistiche di estensione delle giornate di lavoro agile, si è data completa attuazione ai precetti, di cui all'art. 13 del CCNL 2022/2024, preordinati al conseguimento di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, 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.

Il presente contratto rappresenta il punto di avvio di un processo di sensibilizzazione atto a facilitare un cambiamento culturale nei confronti del lavoro agile.

Proprio allo scopo di poter favorire un maggior ricorso a tale istituto, è stato riconosciuto un ampliamento delle giornate in cui l'attività lavorativa può essere resa in modalità agile per determinate categorie di personale; per quest'ultime, infatti, tale modalità lavorativa risulta essere la più idonea a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, a favorire la crescita della propria produttività.

In tale ottica, va letta anche la previsione dei criteri di priorità a cui il datore di lavoro si deve attenere ai fini della valutazione delle istanze di accesso presentate dai dipendenti.

Giacché l'istituto del lavoro agile, mediante lo svolgimento della prestazione lavorativa, senza vincoli di luogo e di tempo, consente al lavoratore sia di conciliare la propria attività lavorativa con la vita familiare, sia di aumentare la concentrazione, la produttività, l'efficacia e l'efficienza della prestazione lavorativa, in sede di dichiarazione congiunta, è stato dato spazio anche ai lavoratori che ordinariamente non pongono in essere attività lavorative c.d. smartabili. Per quest'ultimi, infatti, è stata prevista la possibilità del ricorso al lavoro agile soprattutto per poter raggiungere l'obiettivo formativo.

Sulla scorta dell'auspicato cambio culturale avente ad oggetto il lavoro agile, il presente contratto ha altresì previsto la futura possibilità di procedere al confronto in relazione all'istituto del coworking, altra modalità di lavoro che produce vantaggi non solo legati all'efficienza per l'amministrazione, ma anche sul piano della flessibilità e socialità per il dipendente.

Il presente modulo è parte della relazione illustrativa, elaborata in ottemperanza all'art. 40, co. 3- sexies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 in conformità agli schemi predisposti dal Ministero dell'Economia e delle Finanze d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica (Circ. MEF n. 25 del 19.07.2012, prot. 64981).

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