



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 2021-2023
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		17 dicembre 2021
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2021 - 2023
Composizione della delegazione trattante		<ul style="list-style-type: none"> - Direttore Generale Agenzia Industrie Difesa - OO.SS. nazionali ammesse alla contrattazione: CISL F.P. DIFESA, F.P. CGIL DIFESA, UIL PA, FLP DIFESA, FED. CONFSAL UNSA, CONFINTESA F.P., USB PI DIFESA - OO.SS. nazionali firmatarie: CISL F.P. DIFESA, F.P. CGIL DIFESA, UIL PA, FLP DIFESA, FED. CONFSAL UNSA, CONFINTESA F.P. - OO.SS. nazionali non firmatarie: USB PI
Soggetti destinatari		E' destinatario del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo il personale civile appartenente al Comparto Funzioni Centrali (Area prima, seconda e terza) in servizio presso la Direzione Generale e le unità produttive dell'Agenzia Industrie Difesa
Materie trattate dal contratto integrativo		<ul style="list-style-type: none"> - Criteri di riferimento e Distribuzione del Fondo Risorse Decentrate da destinare a: Turni Reperibilità Particolari Posizioni di Lavoro Indennità di Mobilità Posizioni Organizzative Performance Organizzativa Maggiorazione Performance Organizzativa Area 1 Performance Individuale Progressioni Economiche Fondo Unico di Sede
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno	<p>E' stata richiesta la certificazione all'Organo di controllo interno, Collegio dei Revisori dei Conti, in data 21 ottobre 2021 con lettera Prot. M_D GAID REG2021 0010082</p> <p>E' stata richiesta la certificazione a FP e MEF con lettera Prot. M-D GAID REG2021 0010388 28/10/2021</p>
	Allegazione della Certificazione e dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	<p>Il Collegio dei Revisori dei Conti ha certificato la documentazione relativa all'Ipotesi CCNI 2021-2023 in data 27 ottobre 2021 con lettera Prot. n. AID/CRC/PRES/00024 evidenziando i seguenti rilievi: //</p> <p>FP con nota DFP 0083381 P 13/12/2021 e MEF con nota prot.298108 del 10/12/2021 hanno certificato l'accordo a condizione della rielaborazione, in sede sottoscrizione definitiva, dei seguenti rilievi: ridefinizione del numero relativo alle progressioni economiche in base agli aventi diritto e rideterminazione del relativo onere, comprensivo della vacanza contrattuale.</p>
	Attestazione	E' stato adottato il "Piano della Performance" per l'anno 2021 previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009: M_D GAID REG2021 0002368 04-03-

	<p>del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>2021 E' stato approvato il "Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza" 2021 - 2023 (previsto dall'art.11 del D.lgs. 150/2009 e art. 1, co. 5, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190) con atto M_D GAID REG2021 0003134 24-03-2021</p> <p>La "Relazione della Performance" relativa all'anno 2020 è stata validata il 18/10/2021 dall'OIV ai sensi dell'art.14, comma 6 del D.lgs. 150/2009</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>Eventuali osservazioni</p> <p>Il CCNI 2021- 2023 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 sottoscritto in via definitiva, dall'Amministrazione Difesa e le OO.SS. nazionali, in data 2 novembre 2021. Tuttavia, la quantificazione del fondo AID è operata annualmente nell'ambito dell'accordo relativo alla distribuzione del Fondo risorse decentrate del Ministero della Difesa.</p>		

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 17 dicembre 2021 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo (CCNI) per il triennio 2021-2023 relativo al personale civile - Area Funzioni Centrali – dell'Agenzia Industrie Difesa. 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).

1. Determinazione del Fondo.

La quantificazione del Fondo destinato all'Agenzia Industrie Difesa è operata annualmente in sede di stipula del Fondo Risorse Decentrate della Difesa, in ottemperanza alle disposizioni convenzionali che legano l'Agenzia Industrie Difesa al Ministero della Difesa (art. 133, comma 3 d.P.R. 15.3.2010, n. 90). Per l'anno in corso, tale quantificazione è stata operata all'art. 27 del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo dell'Amministrazione Difesa, sottoscritto il 2/11/2021.

Il Fondo Risorse Decentrate 2021 di Agenzia, costituito ai fini di cui al comma 3 dell'art.5 del CCNI in esame, ammonta a € **3.147.909,55** (circa il 4% del FRD complessivo dell'Amministrazione Difesa di € 77.018.657,59) di cui € **1.590.660,388** rappresentano le risorse aventi carattere di certezza e stabilità, ed € **1.557.249,163** le risorse variabili, comprensivi di € **894.888,739** quali risorse di cui all'art.614, comma 2 bis, D.lgs 66/2010 (art.26 del CCNI in esame), ed è finalizzato, tra l'altro, ad assicurare al personale in servizio presso le sedi di AID, lo stesso premio pro capite (inteso complessivamente FUS, Performance individuale e organizzativa) riconosciuto al personale civile della Difesa.

2. Particolari Posizioni di Lavoro, Turni, Reperibilità.

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 (cfr. in dettaglio articoli da 6 a 15).

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.

3. Mobilità.

L'indennità di mobilità identifica il trattamento economico accessorio da corrispondere al dipendente che, nell'ambito di piani di riallocazione adottati in conseguenza di processi di ristrutturazione e razionalizzazione organizzativa, venga trasferito da una sede di lavoro ad un'altra collocata in una diversa località (articolo 16).

L'eventuale erogazione di tale indennità di mobilità è legata al disagio sofferto dal dipendente, in misura variabile parametrata alla distanza. Per l'anno 2021 non è previsto alcun accantonamento per tale indennità in quanto non vi è esigenza.

Il risultato atteso nel breve periodo è individuabile nel miglioramento, o nella conservazione, del valore della risorsa umana e, in parallelo, nel più agevole conseguimento degli obiettivi di razionalizzazione organizzativa (e dei connessi risparmi di spesa). Nel medio/lungo periodo conduce ad un effetto ulteriore e di più ampia portata, qualificabile come impatto, e consistente nella ricaduta positiva sul funzionamento globale dell'amministrazione e sul costo e la qualità dei servizi resi.

L'indennità in questione è stata prevista in termini di eventualità non essendoci piani di riallocazione prevedibili nel breve periodo presso AID.

4. Posizioni Organizzative (PO).

All'art.17 del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo di AID è prevista una specifica indennità destinata a remunerare il personale, inquadrato in area terza, titolare di incarico di posizione organizzativa (in Allegato 1 al CCNI si individuano, tra l'altro, due diverse categorie di P.O. commisurate alla rilevanza e alla responsabilità dell'incarico).I criteri per il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di posizione organizzativa saranno oggetto di confronto con le OOSS.

All'art 27 è riportata la somma a tal fine accantonata.

I criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità sono demandati alla contrattazione integrativa nazionale, ai sensi dell'art. 7, comma 6, lettera e) e 77, comma 2, lettera f) del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016-2018.

Quanto sopra nel rispetto della finalità di natura premiale della suddetta indennità che risponde all'esigenza di ricompensare il funzionario il quale, nell'ambito di un'organizzazione complessa, è investito di compiti di particolare rilevanza e responsabilità e li assolve meritoriamente.

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.

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.

5. Progressioni economiche.

All'interno del Fondo Risorse Decentrate 2021 sono state accantonate le somme destinate a finanziare le progressioni economiche interne alle aree funzionali Area 2 e Area 3, considerato che il personale in Area 1 è già tutto posizionato nell'ultima fascia economica F3.

Tale impegno di spesa è idoneo ad assicurare un numero complessivo di passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente superiore pari a n.204 unità nel rispetto del principio di selettività di cui all'art.23, c.2 D.lgs 150/2009 (quota non superiore al 50% della platea dei potenziali beneficiari).

6. Performance organizzativa.

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

La misurazione del raggiungimento degli obiettivi avviene attraverso specifici indicatori e valori target, che concretizzano gli intenti dell'Amministrazione. Per quanto attiene agli indicatori, essi sono definiti come grandezze espresse sotto forma di valore assoluto o rapporto.

In ottemperanza al disposto normativo degli artt. 4 e 6 del d.lgs. n. 150/2009, il “Sistema di misurazione della *performance* organizzativa” (d.m. 12/10/2017) e adottato da AID, e gli obiettivi organizzativi definiti nel Piano della Performance sono orientati alla definizione delle fasi, dei tempi, modalità e soggetti responsabili del processo, al fine di rendere trasparente e condiviso il modello attraverso il quale l’azione amministrativa dell’AID è impostata, monitorata e valutata in rapporto alla sua capacità di attuare piani e programmi per conseguire gli obiettivi fissati.

L’art.27 del CCNI destina le risorse di cui all’art.614, comma 2 bis del D. lgs 15 marzo 20110, n. 66, che per espressa disposizione normativa che le ha introdotte, sono finalizzate all’incentivazione della produttività del personale contrattualizzato appartenente alle aree funzionali dell’AID, al finanziamento della performance organizzativa, con le modalità indicate all’art.19.

L’art. 20, inoltre, solo per il personale in Area 1, prevede un accantonamento di risorse da destinare alla maggiorazione del premio relativo alla performance organizzativa in considerazione dell’accresciuta complessità dei compiti che sono assegnati a tale personale nell’attuale contesto organizzativo-funzionale dell’amministrazione. Tale maggiorazione, prevista al fine di compensare il sempre maggiore impegno lavorativo e lo svolgimento di attività ulteriori del personale, in funzione delle mutate attività tecnico operative, è subordinata al possesso dei requisiti di cui al comma 3 dell’articolo.

7. Performance individuale.

In ottemperanza al disposto normativo degli artt. 7 e ss. del D.lgs. 150/2009 l’AID ha provveduto a adottato il “Sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale dei dipendenti civili delle aree funzionali” del Ministero della Difesa.

All’art. 21 del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo sono contenuti i valori economici che si correlano alla valutazione sulla quantità e qualità del lavoro svolto dal dipendente.

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

La stretta correlazione tra valutazione della *performance* del dipendente in relazione ai risultati da lui attesi e gratificazione economica che ne deriva, consente all’Amministrazione di conseguire un duplice ordine di risultati: l’uno immediato, dato dal radicamento nel lavoratore di una adeguata tensione al miglioramento ed alla cura dell’esecuzione, mediante la puntuale valutazione di compiti e finalità a lui previamente affidati, a cui la gratificazione economica corrisposta in caso di valutazione positiva restituisce non solo orgoglio morale per il risultato conseguito, ma anche soddisfazione materiale per il premio che ne è derivato.

D’altro canto, sul piano mediato, si considera il sistema della *performance* strumento d’elezione per il mantenimento costante nel tempo di un elevato *standard* di efficienza dei servizi offerti dall’AID.

Anche a tale scopo l’art. 21, comma 3 dell’ipotesi di CCNI individua le modalità per la realizzazione di una concreta differenziazione del premio individuale da corrispondere al personale civile dell’AID nel rispetto di quanto previsto dall’art.78 CCNL Funzioni Centrali- 2016-2018.

8. Fondo unico di sede (FUS).

Il Fondo unico di sede costituisce l’ultimo anello della catena di istituti negoziali che afferiscono al Fondo Risorse Decentrate. E’ disciplinato dagli artt. 24 e 25 e rappresenta lo strumento privilegiato di realizzazione di politiche del personale mirate all’incentivazione di prestazioni lavorative *target oriented*.

L’art.24 del CCNI prevede le risorse appositamente accantonate (cfr. art.27) che saranno ripartite in modo da costituire, presso ciascuna sede, il fondo locale.

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

Correlazione tra mezzi e risultati attesi: prospetto sinottico

Impieghi	Mezzi (importi lordi al datore di lavoro)	Effetti diretti	Effetti indiretti
Posizioni Organizzative	Erogazione di € 121.285,76	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 € 1.064.505,91	Gratificazione a fronte di attività disagiate, pericolose o dannose per la salute - Continuità di funzionamento o maggiore funzionalità delle strutture	Aumento beneficio sociale
Progressioni economiche	Erogazione di € 318.564,49	Soddisfare le legittime aspettative retributive dei dipendenti maturate nel corso di anni di servizio	Continuità dei servizi mantenendo in equilibrio il rapporto tra prestazione lavorativa e controprestazione economica
<i>Performance organizzativa</i>	Erogazione di € 894.888,74	Valorizzazione dell'apporto partecipativo del personale civile al raggiungimento degli obiettivi strategici di ciascuna UP/DG e di AID	Mantenimento nel tempo di un elevato <i>standard</i> di efficienza
<i>Maggiorazione Performance organizzativa personale Area 1</i>	Erogazione di € 25.480,10	Valorizzazione dell'apporto partecipativo del personale di Area 1 al raggiungimento degli obiettivi organizzativi; aumento della soddisfazione e motivazione - Maggiore quantità e qualità della prestazione lavorativa	Mantenimento nel tempo di un elevato <i>standard</i> di efficienza
<i>Performance individuale</i>	Erogazione di € 198.708,13	Tensione al miglioramento e cura dell'esecuzione della prestazione	Mantenimento nel tempo di un elevato <i>standard</i> di efficienza
Fondo Unico di Sede	Erogazione di € 524.476,43	Aumento soddisfazione e motivazione - Maggiore quantità e qualità della prestazione lavorativa	Contributo all'erogazione del servizio finale - Aumento beneficio sociale

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 tali ragioni, pur nella peculiarità che la contraddistingue svolgendo la propria *Mission* nell'ambito produttivo industriale, l'Agenzia recepisce sostanzialmente il CCNI sottoscritto dal Ministero della Difesa.

Come già precedentemente enunciato, la quota parte relativa al fondo risorse decentrate disponibile deriva sempre da uno stralcio a monte dello stanziamento assegnato per l'esercizio finanziario di interesse al Ministero della Difesa (per l'anno 2021, art.27, comma 2 CCNI 2021 – 2023 sottoscritto il 27/09/2021 dell'A.D.), che è pari a circa il 4% dello stanziamento complessivo.

Roma, 21/12/2021

Il Capo Ufficio Risorse Umane in s.v.
Ten. Col. Giuseppe MAIORANO