



MINISTERO DELLA DIFESA  
AGENZIA INDUSTRIE DIFESA  
DIREZIONE GENERALE



Piazza della Marina, 4 - 00196 ROMA  
E-mail: [aid@aid.difesa.it](mailto:aid@aid.difesa.it) - PEC: [aid@postacert.difesa.it](mailto:aid@postacert.difesa.it)

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

**Triennio 2023-2025**

**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**

<b>Data di sottoscrizione</b>	Ipotesi 12 dicembre 2023 (Sottoscrizione definitiva 12 giugno 2024)
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Triennio 2023-2025  Il presente contratto entra in vigore dalla data della sottoscrizione e conserva la sua efficacia fino alla stipula di quello successivo
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Comitato Direttivo dell'Agencia Industrie Difesa (*)</li><li>- OO.SS. nazionali ammesse alla contrattazione: F.P. CGIL DIFESA, CISL F.P. DIFESA, UIL PA, CONFINTESA F.P., FLP DIFESA, USB PI DIFESA, CONFISAL UNSA</li><li>- OO.SS. nazionali firmatarie: CISL F.P. DIFESA (nota unitaria allegata), F.P. CGIL DIFESA (nota unitaria allegata), UIL PA (nota unitaria allegata); CONFINTESA F.P.</li><li>- OO.SS. nazionali non firmatarie: FLP DIFESA (nota allegata), USB (nota allegata), CONFISAL UNSA (nota allegata)</li></ul>
<b>Soggetti destinatari</b>	E' destinatario dell'ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo per il triennio 2023 – 2025 (di seguito CCNI) il personale civile appartenente al Comparto Funzioni Centrali (Aree prima, seconda e terza) in servizio presso l'Agencia Industrie Difesa (AID), con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o part-time.
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (**)</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Individuazione delle competenze delle famiglie professionali, ivi comprese quelle relative alla famiglia professionale di nuova istituzione EP;</li><li>2) Nel contratto trovano applicazione le nuove regole contrattuali in materia di classificazione professionale previste dal titolo III del CCNL 2019-2021 (art.12,13 e18);</li><li>3) Determinazione dell'ammontare del Fondo Risorse Decentrate 2023 (FRD) da destinare al personale civile in servizio presso l'Agencia Industrie Difesa (AID);</li><li>4) Ripartizione del FRD 2023;</li><li>5) 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);</li><li>6) Indennità di Turnazioni;</li><li>7) Indennità di Reperibilità;</li><li>8) Indennità di mobilità;</li><li>9) Indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti assunzione di specifiche responsabilità (Posizioni Organizzative);</li><li>10) Criteri per l'attribuzione di premi correlati alla Performance (organizzativa e individuale);</li></ol>

		11) Contrattazione di Sede (Fondo Unico di Sede); 12) Welfare Integrativo.
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno</b>	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).
	<b>Allegazione della Certificazione e dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	Il Collegio dei Revisori dei Conti ha certificato la documentazione relativa all'ipotesi CCNI 2023-2025 in data 21 dicembre 2023 con Verbale n.19 evidenziando i seguenti rilievi: <i>"Indicazione nella relazione illustrativa della data 2023 per la relazione sulla performance".</i>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	E' stato approvato in data 3 marzo 2023 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 2023: "Piano della Performance" "Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza"  La "Relazione della Performance" relativa all'anno 2022 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art.14, comma 6 del D.lgs. 150/2009 con lettera Prot. OIV/04/2/01/A/d/2023/AID. La "Relazione della Performance" relativa all'anno 2023 è in fase di redazione.  E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art.10 D.Lgs 33/2013 sul sito <a href="http://www.aid.difesa.it">www.aid.difesa.it</a> nella sezione "Amministrazione Trasparente".
<b>Eventuali osservazioni</b> L'ipotesi di CCNI 2023-2025 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 dall'Amministrazione Difesa e le OO.SS. nazionali, in data 4 dicembre 2023. 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 Comitato Direttivo dell'Agenzia Industrie Difesa è stato rappresentato a tal fine, per espressa autorizzazione dei Componenti, dall'Ing. Francesco GRILLO quale membro più anziano. (CCNI del 12 giugno 2024 sottoscrizione definitiva da parte del Direttore Generale.)  (**) Per tutto quanto non riportato nell'ipotesi di contratto in questione, si fa riferimento al CCNL 2019-2021 (titolo III art.12,18 e 19).		

## 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 dicembre 2023 il Ministero della Difesa ha sottoscritto con le rispettive OO.SS. il CCNI 2023-2025 relativo ai criteri di distribuzione del FRD 2023 e contenente, tra l'altro, la quota-parte destinata al FRD 2023 di Agenzia.

Il CCNI del Ministero della Difesa (che AID recepisce sostanzialmente), è stato perfezionato seguendo le indicazioni DFP 0075628 – P- 28/11/2023 e MEF-RGS-IGOP prot.270553 del 28/11/2023.

L'Agenzia ha definito il proprio Fondo, sottoscrivendo in data 12 dicembre 2023 l'ipotesi di contratto collettivo nazionale integrativo 2023-2025 relativo al personale civile dell'Agenzia Industrie Difesa - Area Funzioni Centrali. In data 12 giugno 2024 ha sottoscritto in via definitiva il CCNI 2023-2025 ridefinendo l'Accordo e le relative relazioni illustrative e tecnico finanziaria seguendo i rilievi del Collegio dei Revisori dei Conti (Verbale n.19 del 21 dicembre 2023), del Dipartimento della Funzione e del MEF (nota DFP-0006975-P-29/01/2024 e parere prot. 24513 del 26/01/2024-U del MEF-RGS-IGOP).

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 2023 – 2025 dell'AID (art.40-bis commi 1 e 2 D.Lgs. n. 165/2001).

### COMPETENZE DELLE FAMIGLIE PROFESSIONALI

Nell'Allegato A del CCNI trovano applicazione le nuove regole contrattuali in materia di classificazione professionale che segnano il passaggio da un'idea di lavoro centrata sulle mansioni ad un'idea di lavoro basata sulle competenze e sulla valorizzazione del capitale umano. La definizione delle competenze delle famiglie professionali è uno degli adempimenti necessari per il corretto avvio del nuovo ordinamento professionale (Titolo III CCNL 2019-2021).

L'Allegato A indica le competenze delle famiglie professionali in ciascuna delle aree definite dal CCNL Funzioni centrali 2019/2021 (Elevate professionalità; funzionari; assistenti; operatori) indicando, per ognuna, le conoscenze e abilità richieste nonché le responsabilità scaturenti dalla posizione di lavoro e dallo specifico ruolo rivestito.

Le famiglie professionali sono definite come ambiti professionali omogenei contraddistinti da competenze simili o da una base professionale e di conoscenze comuni e, nell'ambito delle stesse vengono individuate le competenze professionali caratterizzanti ciascuna famiglia, nonché ove richiesti, specifici titoli di studio, abilitazioni, iscrizioni ad albi professionali, esperienze lavorative o professionali.

Sono stati individuati tre ambiti di competenza professionali:

- 1) Amministrativo, contabile, linguistico e giudiziario, storico-culturale;
- 2) Sanità;
- 3) Tecnico, scientifico, informatico, servizi di supporto e della logistica, sicurezza/ambientale

Con specifico riguardo all'area EP, oltre alle conoscenze, abilità e responsabilità proprie della famiglia professionale del Funzionario, è richiesto quel *quid pluris* che connota la posizione da ricoprire, caratterizzata da un elevato contenuto professionale e specialistico.

La definizione delle competenze delle famiglie professionali, cui si è giunti attraverso un confronto costruttivo rispetto alle esigenze rappresentate dalle Organizzazioni Sindacali, ha consentito di stilare un documento che rispecchiasse le aspettative di tutti i soggetti coinvolti nella contrattazione.

In questo approccio le competenze non consistono unicamente nelle conoscenze acquisite o maturate nel corso tempo, ma anche nel “come” tali conoscenze vengono utilizzate nello svolgimento delle attività cui ogni dipendente è preposto, quindi, nelle capacità, abilità, nonché attitudini dei singoli, e sono influenzate dalle motivazioni e valori che ciascuno deve possedere al fine di interpretare in maniera efficace, flessibile e dinamica il proprio ruolo nell’organizzazione.

Tale documento consentirà di avviare proficuamente le procedure per la progressione tra le aree in base ai criteri e agli elementi di valutazione di cui all’art. 18, co.7 del CCNL del Comparto Funzioni Centrali 2019-2021. *(vedasi dichiarazione congiunta n.2)*

## **DETERMINAZIONE DEI FONDI**

All’art.25 del CCNI 2023 – 2025 del Ministero della Difesa sottoscritto in data 4 dicembre 2023 è operata una ripartizione di somme finalizzata alla costituzione dei distinti fondi dell’Amministrazione Difesa (AD) e dell’Agenzia Industrie Difesa (AID).

In ottemperanza alle disposizioni convenzionali che legano l’Agenzia Industrie Difesa al Ministero della Difesa (art. 133, comma 3 D.P.R. 15.3.2010, n.90), la quantificazione del Fondo destinato all’Agenzia Industrie Difesa per il 2023 è operata nella parte relativa alla distribuzione del Fondo Risorse Decentrate (FRD) della Difesa. Per gli anni successivi del triennio oggetto di CCNI la quantificazione avverrà in sede di stipula dell’Accordo annuale relativo alla distribuzione del FRD .

Nell’anno 2023 il Fondo dell’AID è quantificato in **€ 1.937.615,24** (al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro), integrato con le ulteriori somme affluite al fondo complessivo del Ministero della Difesa che ha destinato ad AID la relativa quota parte pari a **€ 81.764,00** (con Legge di Assestamento di Bilancio 2023 sono affluite al Fondo complessivo del Ministero della Difesa ulteriori risorse per € 2.199.177,00, provenienti dal cd. FESI dei Carabinieri (ex art. 1805bis del D.Lgs 66/2010). Il Ministero della Difesa, ricevuto il visto di conformità dall’Ufficio Centrale di Bilancio (prot.66373 del 20.10.2023) sull’aggiornamento della Determina di costituzione del Fondo (prot.65727 del 08.10.2023), ha successivamente provveduto a stralciare per AID un incremento del fondo di € 81.764,00).

Nonostante tale integrazione, si evidenzia che l’FRD stanziato dal Ministero della Difesa per AID per l’anno 2023, non assicura al personale di Agenzia la corresponsione delle quote relative alle premialità nella stessa misura corrisposta al personale in servizio presso il Ministero della Difesa *(vedasi dichiarazione congiunta n.1)* (si evidenzia che all’importo FUS indicato nell’accordo definitivo, è da sommare la quota parte relativa alle ulteriori risorse affluite al fondo Difesa e assegnate ad AID di cui alla lettera di Persociv M\_D A0582CC REG2023 0084323 del 18/12/2023 di importo complessivo pari a euro 50.460,00 lordo Stato).

## **DESTINAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE**

All’art.24 dell’Ipotesi di CCNI 2023 – 2025 di AID sottoscritto il 12 dicembre 2023 è stabilita la distribuzione delle risorse del FRD 2023, destinato a promuovere il miglioramento dell’efficacia ed efficienza dei servizi dell’Agenzia Industrie Difesa. In particolare, gli accantonamenti operati sono di seguito specificati.

### **1) Posizioni Organizzative (PO)**

Lo specifico accantonamento 2023 destinato a remunerare i funzionari titolari di incarico di posizione organizzativa ammonta ad € 111.698,10, al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro.

I criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità sono individuati nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 7, comma 6 e 50, comma 2 del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2019-2021.

Quanto sopra, in conformità al limite indicato nell'art.15, co.2 del CCNL e nel rispetto della finalità di natura premiale della suddetta indennità che risponde all'esigenza di ricompensare il funzionario il quale è investito di compiti di particolare rilevanza e responsabilità e li assolve meritoriamente.

<b>Posizioni Organizzative AID</b>	<b>Nr. PPOO</b>	<b>Importo totale lordo Stato</b>	<b>Importo totale lordo dipendente</b>	<b>Importo teorico pro-capite dipendente lordo</b>
Categoria I	8	€ 22.320,00	€ 16.819,89	€ 2102,48
Categoria II	52	€ 89.377,60	€ 67.353,12	€ 1295,25
<b>TOTALI</b>	<b>60</b>	<b>€ 111.698,10</b>	<b>€ 84.173,40</b>	<b>//</b>

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

Sul piano operativo, nell'ipotesi di CCNI 2023 – 2025 è stato evidenziato che la destinazione *ad hoc* di una quota limitata di risorse impone che il riconoscimento e la remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa avvengano in maniera selettiva, nei limiti delle risorse attribuite ed avuto altresì riguardo agli obiettivi assegnati al titolare di ciascuna unità organizzativa.

Dalla siffatta modalità d'impiego di risorse del Fondo Risorse Decentrate si attende un duplice ordine di benefici: l'uno immediato, costituito dalla gratificazione dei dipendenti destinatari della specifica indennità di posizione organizzativa, tanto più considerato che i dipendenti interessati – appartenendo alla terza area, assimilabile a quella dei "quadri" del settore privato – costituiscono lo snodo tra la dirigenza e il restante personale e tra quella e questi si pongono quali facilitatori dei processi lavorativi, l'altro, mediato, consistente nell'incremento quantitativo e qualitativo della prestazione lavorativa, anche dei componenti dei team che essi spesso coordinano, da cui consegue un riflesso positivo sul funzionamento complessivo dell'organizzazione.

## **2) Particolari Posizioni di Lavoro; Turni; Reperibilità**

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

Le somme accantonate ai suddetti fini sono pari, al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro, a:

- € 153.068,92 per le PPL,
- € 513.007,41 per i Turni,
- € 225.802,32 per la Reperibilità.

La scelta di questo tipo di impiego, attraverso l'ottimale utilizzo della risorsa "fattore umano", si inserisce nell'ambito del globale processo di valorizzazione del personale dell'Amministrazione.

La corresponsione del trattamento accessorio connesso a tali tipologie e modalità di lavoro, secondo la disciplina riportata negli articoli da 4 a 12 dell'ipotesi di CCNI 2023 – 2025 è sempre subordinata

all'effettiva prestazione delle stesse e si pone quale elemento del sinallagma teso ad equilibrare la controprestazione pecuniaria in rapporto a quella lavorativa.

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

Sul piano gestionale il risultato atteso in termini di miglioramento o mantenimento degli standard quantitativi e qualitativi, 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.

### **3) Mobilità**

L'indennità di mobilità di cui all'articolo 13 dell'Ipotesi di CCNI 2023 – 2025 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 2023, 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.

### **4) Performance organizzativa**

All'AID è affidata la Missione Istituzionale del conseguimento dell'economica gestione delle Unità Produttive.

La *Mission* e le relative attività correlate, lette nell'ottica della *performance* organizzativa, indicano che l'*output* complessivo che AID è istituzionalmente deputato a fornire è qualificabile nel Bilancio a consuntivo per l'esercizio finanziario di interesse, verso il quale è coerentemente orientato il ciclo della *performance*.

La misurazione del raggiungimento degli obiettivi avviene attraverso specifici indicatori e valori target, che concretizzano gli intenti dell'Amministrazione. Per quanto attiene agli indicatori, essi sono definiti come grandezze espresse sotto forma di valore assoluto o rapporto. Tutti gli obiettivi di performance organizzativa sono indicati nel Piano della Performance di AID, confluito nel PIAO approvato annualmente.

In ottemperanza al disposto normativo degli artt. 4 e 6 del d.lgs. n. 150/2009, il "Sistema di misurazione della *performance* organizzativa" (adottato da AID) e dei connessi obiettivi strategici (OBS), 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.

Le risorse destinate alla *performance* organizzativa dall'Ipotesi di CCNI 2023 – 2025 sono di entità inferiore al 2022. Le modalità di distribuzione del premio collegato alla *performance* organizzativa sono indicate all'art. 15 dell'Ipotesi di CCNI 2023 – 2025.

## **5) Performance individuale**

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

La disciplina del sistema di misurazione e valutazione della *performance* è contenuta nella Direttiva del 10 novembre 2015 a firma del Ministro *pro tempore* della Difesa, mentre all'art. 16 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 (nella sottoscrizione definitiva del CCNI i compensi collegati alla valutazione individuale sono stati ulteriormente differenziati, rispetto all'ipotesi di accordo, come richiesto dal Dipartimento della Funzione Pubblica).

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 2023 – 2025 destina € 140.580,60, 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. 16 dell'Ipotesi di CCNI 2023 – 2025.

## **6) Indennità di specifiche responsabilità**

In fase di prima applicazione dell'articolo 54 del CCNL Funzioni centrali per il triennio 2019-2021, preso atto della novità dell'istituto, si è ritenuto opportuno non accantonare risorse sul FRD 2023 per tale emolumento perché è necessario effettuare preventivamente una procedura di ricognizione degli incarichi ricoperti dal personale dell'Area degli Assistenti, potenzialmente destinatari delle indennità di specifiche responsabilità, per garantirne l'attribuzione nell'anno 2024 (*vedasi dichiarazione congiunta n.2*).

## **7) Trattamento economico del personale in distacco sindacale**

In fase di prima attuazione dell'articolo 11, del CCNL 9 maggio 2022 del personale del Comparto Funzioni centrali per il triennio 2019-2021, l'elemento di garanzia della retribuzione di cui si compone il trattamento economico del personale in distacco sindacale fissato nell'art.21 del CCNI è pari al 90%

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. 50, comma 2, lett. c), d), h), i) e j) del medesimo CCNL.

Per i distacchi in corso alla data di entrata in vigore del CCNL del 9 maggio 2022, attivati prima dell'anno 2019, tale percentuale è applicata al valore medio nell'anno 2018 delle voci retributive di cui al medesimo articolo, 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. Per il 2023 è stato stimato in € 500, al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro.

## 8) Progressioni Economiche

Tale previsione, presente nell'ipotesi di accordo, è stata rimossa nella stesura definitiva del CCNI a seguito dei rilievi di cui in premessa (vd art.25 del CCNI definitivo).

## 9) Fondo unico di sede (FUS)

Il Fondo Unico di Sede costituisce l'ultimo anello della catena di istituti negoziali che afferiscono al Fondo Risorse Decentrate. L'importo accantonato per la costituzione del FUS 2023 è pari a € 448.773,80, al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro (si evidenzia che a tale importo di cui all'accordo definitivo, è da sommare la quota parte relativa alle ulteriori risorse affluite al fondo Difesa e assegnate ad AID di cui alla lettera di Persociv M\_D A0582CC REG2023 0084323 del 18/12/2023 di importo complessivo pari a euro 50.460,00 lordo Stato).

L'art. 21 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 22.

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

### Correlazione tra mezzi utilizzati e risultati attesi

<b>Impieghi</b>	<b>Mezzi</b>	<b>Effetti diretti</b>	<b>Effetti indiretti</b>
Posizioni Organizzative	Erogazione di € 111.698,10	Maggiore quantità e qualità della prestazione lavorativa in conseguenza dell'aumento del livello di soddisfazione e motivazione di alcuni dipendenti, di livello	Aumento beneficio sociale

		elevato, investiti di maggiori responsabilità	
PPL - Turni - Reperibilità	Erogazione di € 891.878,65	Gratificazione a fronte di attività disagiate, pericolose o dannose per la salute - Continuità di funzionamento o maggiore funzionalità delle strutture	Aumento beneficio sociale
<i>Performance organizzativa</i>	Erogazione di € 425.948,09	Valorizzazione dell'apporto partecipativo del personale al raggiungimento degli obiettivi strategici	Mantenimento nel tempo di un elevato <i>standard</i> di efficienza
<i>Performance individuale</i>	Erogazione di € 140.580,60	Tensione al miglioramento e cura dell'esecuzione della prestazione	Mantenimento nel tempo di un elevato <i>standard</i> di efficienza
Elemento di garanzia personale in distacco sindacale	Erogazione di € 500,00	Tensione al miglioramento e cura dell'esecuzione della prestazione	Aumento beneficio sociale
Fondo Unico di Sede	Erogazione di € 448.773,80	Aumento soddisfazione e motivazione - Maggiore quantità e qualità della prestazione lavorativa	Contributo all'erogazione del servizio finale – Aumento beneficio sociale

## WELFARE INTEGRATIVO

Con l'inserimento nell'ipotesi di CCNI della materia del welfare integrativo del personale non dirigente, in linea con la contrattazione collettiva nazionale, si è regolamentata la materia con la definizione dei criteri generali per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti (art.50, c. 1, CCNL).

Gli oneri conseguenti sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste dal Ministero della Difesa, per le medesime finalità, da precedenti norme di settore.

Infatti, per espressa previsione di cui all'art. 4, comma 7, della Convenzione Triennale 2021/2023 stipulata tra il sig. Ministro della Difesa e il Direttore Generale dell'A.I.D. pro tempore, ai sensi dell'articolo 8, comma 4, lettera e), del D.lgs. 30 luglio 1999, n. 300, il Ministero della Difesa provvede, a riconoscere e corrispondere direttamente al personale dell'Agenzia Industrie Difesa i benefici relativi al benessere del personale, inclusi e non limitati a sussidi, borse di studio, contributi per elevazione culturale, soggiorni e foresterie, asili nido, ponendoli a carico del bilancio della Difesa.

## 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 il CCNI 2023-2025 sottoscritto dal Ministero della Difesa.

Come già precedentemente evidenziato, 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 2023, art.25 CCNI sottoscritto il 4/12/2023 dell'A.D.).

Capo Ufficio Risorse Umane  
Dott.ssa Isabella CIMMINO