



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 modificativo del CCNI
sottoscritto il 1 dicembre 2025
Relativo al personale dell'Agenzia 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	4 maggio 2026
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2025-2027 Il presente contratto modifica il CCNL triennale 2025-2027 sottoscritto in data 1 dicembre 2025 e si riferisce alla distribuzione delle ulteriori risorse assegnate (da AD) sul FRD per il trattamento accessorio del personale civile di AID di competenza 2025.
Composizione della delegazione trattante	- 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, UIL PA, CONFINTESA FP, FLP Difesa, CONFSAL UNSA - OO.SS. nazionali firmatarie: CISL FP, UIL PA, CONFINTESA FP, FLP Difesa, CONFSAL UNSA - OO.SS. nazionali non firmatarie: //
Soggetti destinatari	E' destinatario dell'ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo modificativo e per la distribuzione delle risorse ulteriori del Fondo Risorse Decentrate 2025 il personale civile appartenente al Comparto Funzioni Centrali (Aree operatori, assistenti e funzionari) in servizio presso l'Agenzia Industrie Difesa (AID), con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o part-time.
Materie trattate dal contratto integrativo (**)	Nel Contratto viene prevista la modifica dell'art.13 del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo dell'AID – parte economica, per il triennio 2025-2027, del 1 dicembre 2025, ovvero un aumento dello 0,50€ delle tariffe stabilite per l'indennità di rischio. Inoltre, l'ipotesi prevede anche la modifica dell'art.24 del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo dell'AID del 1 dicembre 2025, ovvero un aumento della misura percentuale al 90% dell'elemento retributivo di cui all'art. 11, co. 1, lett. c), relativamente all'indennità per il personale in distacco sindacale. Nel CCNI viene poi disciplinata la ripartizione delle ulteriori risorse pervenute al fondo del Ministero della Difesa e attribuite al FRD 2025 di AID (*). In particolare, nel rispetto di quanto indicato all'art.33, commi 3 e 4, del CCNL FC 2022-2024 e delle modifiche al CCNI sopra citate, le risorse vengono distribuite per: - indennità di Posizioni Organizzativa;

		- particolari posizioni di lavoro (indennità di rischio) - premi correlati alla Performance (organizzativa e individuale); - elemento di garanzia personale in distacco sindacale; - Fondo Unico di Sede. Al contratto è allegata una dichiarazione congiunta.
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 inadempimen- to comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	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" 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". Allo stato attuale, 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.
Eventuali osservazioni (*) La quantificazione del fondo destinato all'Agenzia Industrie Difesa è operata annualmente nell'ambito dell'accordo relativo alla distribuzione del Fondo Risorse Decentrate del Ministero della Difesa, sulla base di specifiche previsioni contenute in apposite convenzioni triennali stipulate tra l'Agenzia e il Ministero stesso (art. 133, comma 3 D.P.R. 15.3.2010, n. 90). Per tutto quanto non riportato nell'ipotesi di contratto in questione, si fa riferimento al CCNL 2022-2024 e ai CCNI – parte giuridica e parte economica – vigenti per AID.		

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 maggio 2026 è stata sottoscritta l'ipotesi di CCNI modificativo del CCNI 2025-2027 sottoscritto in via definitiva il 1 dicembre 2025 e per la distribuzione delle risorse ulteriori pervenute al fondo del Ministero della Difesa ed attribuite al Fondo Risorse Decentrate 2025 dell'Agenzia Industrie Difesa, come previsto all'art.2, comma 1 del CCNI di modifica del CCNI 2025-2027 parte economica del Ministero della Difesa, sottoscritto in via definitiva il 17 marzo 2026 (pari a complessivi Euro 1.069.212,49 al lordo degli oneri datoriali).

Il CCNI in esame è relativo al personale civile inquadrato nelle aree funzionali dell'Agenzia Industrie Difesa – Comparto Funzioni Centrali del CCNL ed è stato redatto anche nel rispetto di quanto definito tra le Parti nella Dichiarazione Congiunta 1 di cui al CCNI 2025-2027 del 1 dicembre 2025.

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 e nota RGS – IGOP prot.49661 del 13.03.2024) ed intende illustrare, per gruppi omogenei di norme, i contenuti dell'Accordo ed i risultati attesi dalla stipula del contratto integrativo, al fine di conseguire dagli organi di controllo la certificazione propedeutica alla sottoscrizione definitiva del CCNI (art.40-bis commi 1 e 2 D.Lgs. n. 165/2001).

MODIFICHE AL CCNI 2025-2027, parte economica, titolo I

All'art.1 dell'ipotesi di CCNI è riportato il testo modificato dell'art.13 del CCNI 2025-2027, conseguente all'aumento concordato di 0,50€ delle tariffe dell'indennità rischio, con decorrenza 1° gennaio 2025.

All'art.2 dell'ipotesi, è stato concordato che la misura percentuale dell'elemento retributivo di cui all'art. 11, co. 1, lett. c) è pari al 90% (invece del 60%).

Le risorse necessarie al pagamento dei conguagli dovuti al personale a seguito dell'aumento dell'indennità di rischio e all'elemento retributivo (stimate rispettivamente in € 24.826,26 e € 321,34 lordo stato) sono poste a carico delle risorse ulteriori pervenute dal Ministero della Difesa ad AID per il 2025 e distribuiti secondo quanto riportato all'articolo 3 dell'ipotesi di accordo.

DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE INTEGRATIVE FONDO RISORSE DECENTRATE

All'art. 3 dell'ipotesi di CCNI è stabilita la distribuzione delle risorse ulteriori pervenute sul FRD 2025, destinate a promuovere il miglioramento dell'efficacia ed efficienza dei servizi dell'Agenzia Industrie Difesa e utilizzate come riportato nella seguente tabella, al fine di aumentare talune voci di trattamento economico accessorio con decorrenza 1° gennaio 2025.

In particolare, gli accantonamenti operati sono di seguito specificati.

1) Posizioni Organizzative

Aumento, pari ad € 42.568,17 al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro, dell'accantonamento 2025 destinato a remunerare i funzionari titolari di incarico di posizione organizzativa.

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, al fine di portare l'indennità di PO 2025 al valore massimo concordato nell'art.22 del CCNI 2025-2027 (e previsto dal CCNL), ovvero € 3.500,00 annui al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro.

Posizioni Organizzative	Nr. PP.OO.	Importo totale lordo Stato	Importo totale lordo dipendente	Importo teorico pro capite lordo dipendente
Categoria I	7	4.598,72 €	3.465,49 €	495,07 €
Categoria II	61	37.969,45 €	28.613,27 €	469,07 €
TOTALI	68	42.568,17 €	32.078,50 €	//

Dalla siffatta destinazione d'impiego delle ulteriori 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, considerato che i dipendenti interessati 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 generale riflesso positivo sul funzionamento complessivo dell'organizzazione.

2) Particolari Posizioni di Lavoro

Le particolari posizioni di lavoro (PPL) costituiscono un insieme di istituti connotati da un'omogeneità di fondo, attraverso i quali si intende fornire una risposta alle esigenze 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 € 24.826,26 e sono necessarie al pagamento dei conguagli dovuti al personale a seguito dell'aumento delle tariffe dell'indennità di rischio di cui all'art. 13 del CCNI 2025-2027, con decorrenza 1° gennaio 2025.

La corresponsione del trattamento accessorio connesso alla suddetta indennità, secondo la disciplina riportata nel CCNI 2025 – 2027, è sempre subordinata all'effettiva prestazione resa e si pone quale elemento del sinallagma teso ad equilibrare la controprestazione pecuniaria in rapporto a quella lavorativa.

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

3) Performance organizzativa

L'aumento delle risorse destinate alla performance organizzativa 2025, pari a € 436.761,44 al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro, è finalizzata a valorizzare la partecipazione del personale civile all'output complessivo che AID è istituzionalmente deputata a fornire e verso il quale è coerentemente orientato il ciclo della performance di cui al PIAO di AID.

Le modalità di distribuzione del premio collegato alla performance organizzativa sono indicate all'art.20 del CCNI 2025 – 2027 sottoscritto il 1 dicembre 2025.

In ottemperanza al disposto normativo degli artt. 4 e 6 del d.lgs. n. 150/2009, il “Sistema di misurazione e valutazione della performance” approvato con DM 11/02/2025, 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 prefissati nel PIAO.

4) Performance individuale

La disciplina puntuale del “Sistema di misurazione e valutazione della performance” è stata approvata con DM 11/02/2025, mentre all'art. 21 del CCNI sottoscritto il 1 dicembre 2025 sono contenuti i valori economici che si correlano alla valutazione di ciascuna Autorità Valutativa sulla quantità e qualità del lavoro svolto dal dipendente.

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 lavoro offerto dal personale, agevolando altresì la diffusione tra il personale delle *best practices* tecnico-amministrative.

A tale scopo, l'ipotesi di CCNI destina ulteriori € 377.340,08, al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro, all'aumento delle risorse destinate alla performance individuale, finalizzato ad incentivare la produttività del personale contrattualizzato appartenente alle aree funzionali e 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 del CCNL 2016-2018.

5) Elemento di garanzia personale in distacco sindacale

L'elemento di garanzia della retribuzione (art.11, comma 1, lettera c) del CCNL 2019-2021) di cui si compone il trattamento economico del personale in distacco sindacale, è definito all'art.2 dell'ipotesi di CCNI in esame, che per l'anno 2025 è aumentato al 90% (limite massimo previsto dal CCNL) delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco. Tale aumento è stato concordato tra le Parti nella Dichiarazione Congiunta 1 al CCNI 2025-2027 del 01/12/2025.

L'onere relativo a tale aumento è posto a carico delle risorse ulteriori dell'annualità 2025 (corrispondente ad un accantonamento pari a € 321,34 lordo stato).

6) 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. 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 (art. 26, co.3, e art.27 del CCNI 2025-2027 del 1 dicembre 2025).

Nel rispetto di quanto previsto dall'art.33, co.4 del CCNL 2022-2024 e dall'art.26, co.3, del CCNI 2025-2027, l'importo accantonato per l'aumento delle risorse da destinare al FUS 2025 dall'Ipotesi CCNI è pari a € 187.395,20, al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

All'Ipotesi di CCNI è allegata la dichiarazione congiunta 1, secondo la quale prevede che, in sede di contrattazione FRD 2026, sarà valutata la possibilità di determinare nuovi importi relativi alla remunerazione delle particolari posizioni di lavoro.

PROSPETTO SINOTTICO DI CORRELAZIONE MEZZI – RISULTATI

Correlazione tra mezzi utilizzati e risultati attesi

Impiego	Mezzi	Effetti diretti	Effetti indiretti
Posizioni Organizzative	Erogazione di € 42.568,17 lordo datoriale	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	Erogazione di € 24.826,26 lordo datoriale	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</i> organizzativa	Erogazione di € 436.761,44 lordo datoriale	Valorizzazione dell'apporto partecipativo del personale al raggiungimento degli obiettivi strategici	Mantenimento nel tempo di un elevato <i>standard</i> di efficienza
<i>Performance</i> individuale	Erogazione di € 377.340,08 lordo datoriale	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 € 321,34 lordo datoriale	Tensione al miglioramento e cura dell'esecuzione della prestazione	Aumento beneficio sociale
Fondo Unico di Sede	Erogazione di € 187.395,20 lordo datoriale	Aumento soddisfazione e motivazione - Maggiore quantità e qualità della prestazione lavorativa	Contributo all'erogazione del servizio finale – Aumento beneficio sociale

CONSIDERAZIONI

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* (economica gestione) 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 del CCNI 2025-2027, sottoscritto in via definitiva il 29/05/2025 e art. 2, comma 1 del CCNI di modifica del CCNI 2025-2027, sottoscritto in via definitiva il 17 marzo 2026, del Ministero della Difesa).

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