



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
per la distribuzione del Fondo Risorse Decentrate 2024**

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		Accordo definitivo 20/11/24 (Ipotesi di Accordo 26 luglio 2024)
Periodo temporale di vigenza		1 gennaio 2024 – 31 dicembre 2024
Composizione della delegazione trattante		<ul style="list-style-type: none"> - Direttore Generale AID - OO.SS. nazionali ammesse alla contrattazione: CISL F.P. DIFESA, F.P. CGIL DIFESA, UIL PA, CONFINTESA F.P., FLP DIFESA, USB PI DIFESA, CONFISAL UNSA - OO.SS. nazionali firmatarie: CISL F.P. DIFESA, F.P. CGIL DIFESA, UIL PA, CONFINTESA F.P., FLP DIFESA, CONFISAL UNSA - OO.SS. nazionali non firmatarie: USB PI DIFESA (nota a verbale)
Soggetti destinatari		E' destinatario del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo - FRD 2024 il personale civile appartenente al Comparto Funzioni Centrali in servizio presso l'Agenzia Industrie Difesa (AID).
Materie trattate dal contratto integrativo (**)		<p>Criteria di riferimento e Distribuzione del Fondo Risorse Decentrate da destinare a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Posizioni Organizzative - Particolari Posizioni di Lavoro - Turni - Reperibilità - Performance Organizzativa - Performance Individuale - Differenziale Stipendiale (progressioni economiche orizzontali PEO) - Indennità di specifiche responsabilità art 54 CCNL 2019-2021 - Elemento di garanzia personale distacco sindacale - Fondo Unico di Sede
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno	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 FRD - 2024 di cui, unitamente alla relazione tecnico finanziaria, costituisce corredo (art.40, comma 3 – sexies, D.lgs 165/2001).
	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 –FRD 2024 in data 27/09/24 con Verbale n. 24 evidenziando i seguenti rilievi:</p> <p align="center">// _____</p>
	Attestazione del rispetto	E' stato approvato in data 30 gennaio 2024 il PIAO (di cui all'art.6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6

	<p>degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>agosto 2021, n. 113), contenente per l'anno 2024: "Piano della Performance" "Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza"</p> <p>La "Relazione della Performance" relativa all'anno 2023, approvata in data 31/07/2024 è in fase di validazione da parte di OIV.</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 - FRD 2024 dell'Agencia Industrie Difesa, al fine di assicurare uniformità di trattamento tra i dipendenti dell'Amministrazione Difesa (A.D.) e quelli di Agencia (A.I.D.), trovando applicazione per entrambi lo stesso CCNL – Funzioni Centrali, recepisce sostanzialmente i contenuti dell'ipotesi di CCNI FRD 2024 sottoscritto dall'Amministrazione Difesa e le OO.SS. nazionali, in data 18 luglio 2024. 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 Agencia e il Ministro della Difesa (art. 133, comma 3 D.P.R. 15.3.2010, n. 90).</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 18 luglio 2024 il Ministero della Difesa ha sottoscritto con le rispettive OO.SS. l'ipotesi di CCNI del Ministero della Difesa relativa ai criteri di distribuzione del FRD 2024 e contenente, tra l'altro, la quota-parte destinata al FRD 2024 di Agenzia (art.4, comma 2).

L'Agenzia ha di conseguenza sottoscritto in data 26 luglio 2024 l'ipotesi di contratto collettivo integrativo per la ripartizione del fondo risorse decentrate 2024 relativo al personale civile - Area Funzioni Centrali – dell'Agenzia Industrie Difesa.

Poiché l'organo di controllo interno ha espressamente richiesto, con verbale n.24 del 27 settembre 2024, di redigere nuovamente le relazioni in maniera conforme al testo del CCNI al momento della sottoscrizione definitiva, avvenuta in data 20/11/2024, si redige la presente relazione seguendo i suggerimenti del Collegio dei Revisori dei Conti.

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.4, comma 2, del Contratto Collettivo Integrativo per la ripartizione dell'FRD 2024 dell'Amministrazione Difesa, sottoscritto il 18/07/2024.

Il Fondo Risorse Decentrate 2024 di Agenzia ammonta a € **2.189.325,64** ed è finalizzato a remunerare quanto indicato all'art.14 del CCNI 2023-2025 sottoscritto il 12 giugno 2024; 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. Il personale in servizio al 1/1/2024 è pari a **627** unità.

2. Posizioni Organizzative (PO).

All'art.17 del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo 2023-2025 di AID è prevista una specifica indennità destinata a remunerare il personale, inquadrato in area terza, titolare di incarico di posizione organizzativa. L'art.5 dell'accordo FRD 2024 definisce l'ammontare della quota da destinare alla remunerazione del personale titolare di tale indennità per l'anno 2024.

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.

Posizioni Organizzative AID	Nr. P.O.	Importo teorico pro-capite dipendente lordo
Categoria I	8	€ 2.600,00
Categoria II	48	€ 1.651,42
TOTALE P.O. 2024	56	-

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.

3. 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 4 a 12 del CCNI 2023-2025 di AID).

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.

4. Performance organizzativa.

All'Agenzia 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, 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.5 del FRD 2024 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.15 del CCNI 2023-2025 di AID.

5. Performance individuale.

In ottemperanza al disposto normativo degli artt. 7 e ss. del D.lgs. 150/2009 l'AID ha provveduto ad adottare il "Sistema di misurazione e valutazione della *performance* del Ministero della Difesa", approvato con D.M. 2 agosto 2023 e in vigore a decorrere dal ciclo di performance 2024.

L'art.5 del FRD 2024 definisce le risorse finalizzate al finanziamento della performance individuale con le modalità indicate all'art.16 del CCNI 2023-2025 di AID.

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.

6. Differenziale Stipendiale (progressioni economiche all'interno delle aree - PEO)

All'art.20 del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo 2023-2025 di AID è prevista la possibilità di definire annualmente, uno specifico stralcio destinato alle progressioni economiche all'interno delle aree.

Nel Fondo Risorse Decentrate 2024, all'art.6, è stata accantonata la quota parte destinata a finanziare le 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 **188** unità. Al comma 2 sono specificati i contingenti di personale cui attribuire, con decorrenza 1° gennaio 2024, il previsto differenziale stipendiale, a condizione che l'accordo definitivo venga sottoscritto entro il 31/12/2024.

Nell'accordo FRD 2024 sono indicati i criteri per la definizione delle progressioni, specificamente negli allegati 1, 2 e 3. All'articolo 25, invece, sono precisati

In ordine ai criteri, nel rispetto dell'art.14, 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.

La quota limitata di personale interessato dalla procedura selettiva, fissata al 50% della platea dei potenziali beneficiari è 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 2023, al netto del personale assunto da meno di due anni (ovvero successivamente al 31/12/2021):

	Area 1	Area 2	Area 3	Totali
Personale interessato alla procedura selettiva	15	385	43	443
Potenziali beneficiari progressioni economiche	7	161	20	188

Nei numeri riportati in tabella sono al netto del personale comunque operante presso AID ma giuridicamente appartenente ai ruoli del Ministero della Difesa. Tale personale infatti partecipa alle progressioni economiche attivate dall'Amministrazione Difesa (art.1, comma 2, del CCNI 2023-2025).

Con l'attuazione degli sviluppi economici l'Amministrazione si prefigge lo scopo immediato di soddisfare le legittime aspettative retributive del personale, maturate nel corso di anni di servizio e tuttavia frustrate dagli scarsi aumenti retributivi protratti negli anni oltre che del mancato sviluppo economico avviato e mai concluso nel 2023. Nel contempo, persegue lo scopo mediato di garantire la regolarità dei servizi mediante il mantenimento di un corretto rapporto sinallagmatico tra prestazione lavorativa offerta dal prestatore di lavoro e controprestazione economica assicurata dal datore di lavoro.

7. 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 accantonato sul FRD 2024 la relativa quota parte, con riserva di definire preventivamente con le OO.SS. i criteri oggettivi per la declinazione delle specifiche responsabilità attribuite dai datori di lavoro al personale dell'Area degli Assistenti, che saranno destinatari delle indennità di specifiche responsabilità.

8. Trattamento economico del personale in distacco sindacale

L'elemento di garanzia della retribuzione di cui si compone il trattamento economico del personale in distacco sindacale fissato nell'art.19 del CCNI 2023-2025 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.

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

9. Fondo unico di sede (FUS)

Il Fondo unico di sede, disciplinato dagli artt. 21 e 22 del CCNI 2023-2025 di AID, rappresenta lo strumento privilegiato di realizzazione di politiche del personale mirate all'incentivazione di prestazioni lavorative *target oriented*.

L'art.5 dell'accordo FRD 2024 prevede apposito accantonamento che sarà ripartito 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 € 132.790,16	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 € 734.417,10	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 € 617.149,83	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>Performance</i> individuale	Erogazione di € 178.450,47	Tensione al miglioramento e cura dell'esecuzione della prestazione	Mantenimento nel tempo di un elevato <i>standard</i> di efficienza
Progressioni economiche	Erogazione di € 348.510,03	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
Indennità di specifiche responsabilità	Erogazione di € 13.270,00	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 distacco sindacale	Erogazione di € 1.586,38	Tensione al miglioramento e cura dell'esecuzione della prestazione	Aumento beneficio sociale
Fondo Unico di Sede	Erogazione di € 163.151,67	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 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.

La quota parte relativa al fondo risorse decentrate disponibile deriva annualmente da uno stralcio a monte dello stanziamento assegnato per l'esercizio finanziario di interesse al Ministero della Difesa (per l'anno 2024, art.25 CCNI sottoscritto il 4/12/2023 dell'A.D.).

Capo Ufficio Risorse Umane
Dott.ssa Isabella CIMMINO