



**MINISTERO DELLA DIFESA
AGENZIA INDUSTRIE DIFESA
DIREZIONE GENERALE**

Piazza della Marina, 4 – 00196 ROMA

Posta elettronica: aid@aid.difesa.it

Posta elettronica certificata: aid@postacert.difesa.it

Tel: 06/36804457 – Fax: 06/36803921

P.I. 07281771001 – C.F. 97254170588

IPOTESI DI ACCORDO PER LA DISTRIBUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE 2019

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		18 marzo 2020
Periodo temporale di vigenza		1 gennaio 2019 – 31 dicembre 2019
Composizione della delegazione trattante		- Direttore Generale Agenzia Industrie Difesa - Capo Ufficio Sviluppo Capitale Umano e Organizzazione AID - Responsabile Amministrazione del Personale AID - OO.SS. nazionali ammesse alla contrattazione: F.P. CGIL, CISL F.P., UIL P.A., Federazione CONF.SAL/UNSA, FLP, Confintesa F.P. - OO.SS. nazionali firmatarie: F.P. CGIL, CISL F.P., UIL P.A., Federazione CONF.SAL/UNSA, Confintesa F.P.
Soggetti destinatari		E' destinatario dell'accordo per la distribuzione del fondo risorse decentrate 2019 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		- Distribuzione del Fondo Risorse Decentrate da destinare a: Posizioni Organizzative Particolari Posizioni di Lavoro Turni Reperibilità Performance Organizzativa Performance Individuale Fondo Unico di Sede
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno	E' stata acquisita la certificazione dall'Organo di controllo interno, Collegio dei Revisori dei Conti, in data 17/4/2020
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	Il Collegio dei Revisori dei Conti ha certificato la documentazione relativa all'Ipotesi di accordo per la distribuzione del fondo risorse decentrate 2019 in data 17/4/2020 con lettera Prot. AID/CRC/PRES/00011 evidenziando i seguenti rilievi://.....
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il "Piano della Performance" per l'anno 2019 previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009: M_D GAID REG2019 0001096 31-01-2019 e aggiornamento M_D GAID REG2019 0002609 14-03-2019 E' stato adottato il "Piano Triennale Prevenzione Corruzione e della trasparenza" per l'anno 2019 (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 REG2019 0001010 30-01-2019. La "Relazione della Performance" relativa all'anno 2018 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art.14, comma 6 del D.lgs. 150/2009 con lettera Prot. M_D GAID REG2019 0005843 17-06-2019. 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".

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)

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).

Determinazione del Fondo

L'Agenzia Industrie Difesa (Agenzia o AID), ente pubblico istituito con decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, art. 22 (e successivo D.Lgs 15/03/2010 n.66), impiega personale un tempo appartenente al Ministero della Difesa (Amministrazione Difesa o AD). E' disciplinata dal **CCNL – Comparto Funzioni Centrali 2016/2018 -12 febbraio 2018**, e 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, pur nella peculiarità che la contraddistingue svolgendo la sua *Mission* nell'ambito produttivo industriale. Tale orientamento è garantito dallo stretto collegamento degli accordi sindacali sottoscritti da entrambe le amministrazioni, nella misura in cui il fondo a disposizione di AID e le relative modalità di distribuzione, sono definiti formalmente nella contrattazione AD.

L'Ipotesi di accordo Fondo Risorse Decentrate (FRD) 2019 dell'AD sottoscritto il 27/11/19 infatti, definisce all'art.4, comma 2, la quota parte relativa al FRD 2019 di Agenzia. L'ammontare del **Fondo Risorse Decentrate 2019 relativo al personale civile dell'Agenzia Industrie Difesa di cui all'ipotesi di accordo in questione, sottoscritto in data 18 marzo 2020**, è di € **1.922.066,43** (pari al 3,9 % del FRD complessivo dell'Amministrazione Difesa in relazione al rapporto tra personale AID/AD), di cui 504.207,19 rappresentano le risorse aventi carattere di certezza e stabilità ed euro 1.417.859,24 le risorse variabili, comprensivi di 852.244,26 quali risorse di cui all'art.614, comma 2 bis, D.lgs 66/2010.

Si riporta di seguito sintesi della determinazione del fondo complessivo e le relative finalità:

	FRD 2019
Posizioni organizzative	88.073,72
PPL	58.700,97
Turnazioni	389.406,69
Reperibilità	159.570,56
Performance Organizzativa	852.244,25
Performance Individuale	169.684,50
Fondo Unico di Sede (FUS)	204.385,75
TOTALE FRD 2019	1.922.066,43

Le modalità di utilizzo del Fondo Risorse Decentrate di cui all'ipotesi di accordo in questione, sono indicate nel **CCNI di AID 2018-2020 sottoscritto in data 26 febbraio 2019** e successive modifiche apportate con **l'art.8 dell'ipotesi di accordo FRD 2019** stesso.

Si riportano di seguito le voci di destinazione del fondo, le modalità di erogazione e risultati attesi:

1. Posizioni Organizzative (PO)

All'art.5, lettera a), dell'Ipotesi di accordo è operato uno specifico accantonamento destinato a remunerare i funzionari titolari di incarico di posizione organizzativa.

I criteri per l'attribuzione di tale indennità al personale, correlata all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità (come previsto all'art.17, comma 4, del CCNI 2018-2020), seguono finalità di natura premiale, rispondendo all'esigenza di ricompensare il funzionario che, nell'ambito di un'organizzazione complessa, è investito di compiti di particolare rilevanza e responsabilità e li assolve meritoriamente.

2. Particolari Posizioni di Lavoro (PPL), Turni, Reperibilità.

Le risorse accantonate all'art.5, lettere b), c) e d), dell'Ipotesi di accordo, riguardano rispettivamente le particolari posizioni di lavoro, i turni e la reperibilità, che 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 (articoli da 6 a 15 del CCNI 2018-2020).

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 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. Performance organizzativa

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

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi organizzativi avviene attraverso specifici indicatori e valori target, che concretizzano gli intenti dell'Amministrazione che, in ottemperanza degli artt. 4 e 6 del d.lgs. n. 150/2009, sono misurati attraverso il "Sistema di misurazione della performance organizzativa" (d.m.12/10/2017). Gli obiettivi annuali organizzativi definiti nel Piano della Performance sono orientati alla definizione delle fasi, dei tempi e dei 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.

Le risorse di cui all'art.5, lettera e), dell'Ipotesi di accordo, sono finalizzate all'incentivazione della produttività del personale con le modalità indicate all'art.19 del CCNI 2018-2020, come modificato ed integrato dall'art.8, comma 1, dell'Ipotesi di Accordo.

4. Performance individuale

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

All'art.5, lettera f), dell'Ipotesi di accordo 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 il 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. Inoltre, tale valutazione rappresenta un elemento incentivante per la performance del singolo in quanto tale strumento può essere utilizzato anche come sistema di sviluppo ai fini della previsione di programmi formativi studiati *ad hoc* per ogni singolo dipendente, al fine di sviluppare le aree critiche, aumentando conoscenze/competenze e migliorando di conseguenza le performance dei dipendenti nel tempo.

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 (come indicato nelle modalità di cui all'art. 20, comma 3 del CCNI 2018-2020).

5. Fondo unico di sede (FUS)

Il Fondo unico di sede rappresenta lo strumento privilegiato di realizzazione di politiche del personale mirate all'incentivazione di prestazioni lavorative *target oriented*.

Le risorse appositamente accantonate all'art.5, lettera g) dell'Ipotesi di accordo vengono ripartite in modo da costituire presso ciascuna sede un fondo locale destinato alle finalità previste dall'art. 21 del CCNI 2016-2018.

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

Correlazione tra mezzi e risultati attesi

Impieghi	Mezzi	Effetti diretti	Effetti indiretti
Posizioni Organizzative	Erogazione di € 88.073,72	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 € 607.678,22	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 € 852.244,25	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 € 169.684,50	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 € 204.385,75	Aumento soddisfazione e motivazione - Maggiore quantità e qualità della prestazione lavorativa	Contributo all'erogazione del servizio finale - Aumento beneficio sociale