

AGENZIA INDUSTRIE DIFESA

DIREZIONE GENERALE

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL PERSONALE DIRIGENTE DI SECONDA FASCIA DELL'AREA FUNZIONI CENTRALI

TRIENNIO 2021-2023

La delegazione di parte pubblica dell'Agenzia Industrie Difesa e le Organizzazioni sindacali rappresentative del personale dirigente:

VISTI i contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale dirigente dell'Area Funzioni Centrali e, in particolare, il contratto collettivo nazionale di lavoro, sottoscritto in data 9 marzo 2020, per il triennio 2016-2018;

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

VISTO il decreto ministeriale in data 29 settembre 2016 con il quale viene approvato il documento denominato "*Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale dirigenziale*" civile con incarico di livello generale e non generale del Ministero della Difesa, adottato da Agenzia Industrie Difesa;

VISTO il decreto ministeriale del 13 ottobre 2020, registrato alla Corte dei Conti il 26 novembre 2020 - n. 3123, di approvazione della tabella dei posti di funzione dei dirigenti civili dell'Agenzia Industrie Difesa;

VISTA la determina dirigenziale n.110 del 03/11/2022 concernente la costituzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia di AID per l'anno 2021, oggetto di positiva verifica in ordine ai profili relativi alla compatibilità economico – finanziaria, al rispetto dei vincoli di bilancio e dei vincoli derivanti dalle norme di legge e dal contratto nazionale da parte del Collegio dei Revisori con Verbale n.8 prot. n. 11933 del 02.12.2022 e successivo verbale n.10 del 19 gennaio 2023 (scioglimento della riserva);

VISTO il foglio M_D A0582CC REG2022 0080516 22-12-2022 con il quale PERSOCIV ha comunicato agli Organi finanziari e di controllo la programmazione finanziaria per la corresponsione degli emolumenti stipendiali del personale dell'Agenzia, compreso il pagamento della retribuzione di risultato dei dirigenti per gli anni 2021 e 2022;

TENUTO CONTO del parere del Collegio dei Revisori dei Conti di cui al verbale n.11 del 06/03/2023 sull'ipotesi di accordo sottoscritta il 19/01/2023;

TENUTO CONTO, delle osservazioni formulate Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato/IGOP nella nota n. 114610 in data 10 maggio 2023 con riferimento all'art.2 co.3, all'art.3 co.4 dell'Ipotesi di accordo sottoscritta il 19/01/2023;

TENUTO CONTO, altresì, delle osservazioni formulate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica nella succitata nota n. 0031030 in data 11 maggio 2023 con riferimento all'art.3 co.4 dell'Ipotesi di accordo sottoscritta il 19/01/2023;

SOTTOSCRIVONO

in via definitiva il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo.

Art. 1

Campo di applicazione, durata e oggetto

1. Il presente contratto collettivo nazionale integrativo (di seguito CCNI) si applica al personale dirigente di seconda fascia in servizio presso l'Agenzia Industrie Difesa, compreso il personale in assegnazione temporanea, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, nonché a tutto il personale titolare di incarico di funzione dirigenziale non generale ai sensi dell'art. 19, commi 5-bis e 6 d.lgs. 165/2001.
2. Il presente CCNI concerne il periodo temporale 1° gennaio 2021 - 31 dicembre 2023 e conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo contratto integrativo, ai sensi dell'art. 8, comma 7 del CCNL relativo al personale dirigenziale dell'Area Funzioni Centrali, triennio 2016-2018, sottoscritto il 9 marzo 2020 (di seguito CCNL Area Funzioni Centrali 2016-2018).
3. Il presente CCNI disciplina le materie rimesse a tale livello di contrattazione dall'art. 7, comma 5 e dall'art. 44 del CCNL Area Funzioni Centrali 2016-2018.

Art. 2

Riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di 2^a fascia

1. La quota da destinare alla retribuzione di posizione è definita nell'ambito di non più dell'85% delle risorse complessive del relativo fondo di cui all'art. 52 del CCNL Area Funzioni Centrali 2016-2018, mentre quella da destinare alla retribuzione di risultato è stabilita in misura non inferiore al 15% delle risorse complessive.
2. La ripartizione delle risorse avverrà in base ai criteri stabiliti nel presente CCNI triennale.
3. Le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento.

Art. 3

Retribuzione di risultato

1. In attuazione dell'art. 8, comma 1 del CCNL Area Funzioni Centrali 2016-2018, il presente CCNI è annualmente negoziato per la definizione delle risorse da destinare alla retribuzione di risultato, erogata a ciascun dirigente in misura corrispondente agli esiti della valutazione, effettuata esclusivamente secondo le disposizioni contenute nel *Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale dirigenziale* (di seguito SMVP), vigente al momento dell'assegnazione degli obiettivi.
2. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base delle prestazioni e dei comportamenti resi dal dirigente valutato secondo quanto previsto dal vigente SMVP.
3. Ai sensi dell'art. 25, comma 3 del CCNL 2006-2009 Area I, l'importo annuo individuale della componente di risultato non può in nessun caso essere inferiore al 20% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita.
4. La retribuzione di risultato sarà corrisposta alla conclusione dell'iter per la costituzione del citato fondo e a seguito della sottoscrizione definitiva dell'accordo integrativo secondo i

termini e le modalità di cui all'art.40 bis del d.lgs. 165/2001, e a seguito della validazione della Relazione sulla performance.

Art. 4

Valori della retribuzione di risultato

I valori della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun dirigente, avuto riguardo all'effettivo periodo di svolgimento dell'incarico e sulla base della valutazione della performance individuale ottenuta nell'anno di riferimento, sono parametrati alla fascia retributiva connessa all'incarico ricoperto, in base alla graduazione delle funzioni dirigenziali prevista dal D.M. 13 ottobre 2020, cui corrisponde una retribuzione di parte variabile secondo i coefficienti di seguito riportati (decreto ministeriale 23 febbraio 1998):

Fascia retributiva	Coefficienti
V	1,8
IV	1,6
III	1,4
II	1,2
I	1,0

Art. 5

Differenziazione della retribuzione di risultato in base ai livelli di valutazione della performance individuale del dirigente

1. I valori della retribuzione di risultato sono, altresì, correlati alla valutazione complessivamente riportata da ciascun dirigente secondo i seguenti livelli di merito:

Punteggio complessivo	Retribuzione da corrispondere
A da 100% a 91%	per intero
B da 90% a 81%	86%
C da 80% a 71%	76%
D da 70% a 61%	66%
E da 60% a 51%	56 %

2. La retribuzione di risultato non viene corrisposta in caso di mancato soddisfacimento delle condizioni minime previste dall'allegato E del vigente Sistema di valutazione di seguito riportate:
 - punteggio risultati operativi (totale scheda A): non inferiore a 38 punti (51% di 75);
 - punteggio comportamento organizzativo (totale scheda B): non inferiore a 13 punti (51% di 25);
 - punteggio complessivo: non inferiore a 51 punti (51% di 100).

Art. 6

Premio di maggiorazione della retribuzione di risultato

1. Al fine di attribuire, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, una differenziazione della retribuzione di risultato, in applicazione dell'art. 28 del CCNL Area Funzioni Centrali 2016-2018, le parti concordano che la maggiorazione percentuale, pari al 30% del valore medio pro-capite riconosciuto come retribuzione di risultato al personale

dirigente, sia attribuita ad una quota pari al 10% (con arrotondamento per eccesso) dei dirigenti che, in base al sistema di valutazione in vigore, abbia conseguito la valutazione massima (100) e che, nell'anno di riferimento, sia stato titolare di incarico dirigenziale per l'intero anno solare.

2. In caso di parità, al fine di determinare la posizione in graduatoria, si terrà conto, nell'ordine, della maggiore anzianità nella qualifica / incarico dirigenziale e della minore età anagrafica.
3. La maggiorazione di cui al comma 1 non trova applicazione per gli incarichi *ad interim*.
4. Tenuto conto che il premio di maggiorazione della retribuzione di risultato è stato introdotto dal CCNL Area Funzioni Centrali, sottoscritto il 9 marzo 2020, la disciplina della differenziazione, di cui al presente articolo, trova applicazione a partire dalla valutazione dell'attività svolta nell'anno 2021.

Art. 7

Sostituzione del dirigente

1. In caso di conferimento di incarichi di reggenza di uffici vacanti (*ad interim*), l'importo da corrispondere, ai sensi dell'articolo 61 del CCNL 2002/2005, è stabilito nella misura del 25% dell'intera retribuzione di posizione prevista per l'incarico del dirigente sostituito.
2. L'integrazione è proporzionalmente contabilizzata con riferimento al solo periodo di svolgimento dell'incarico *ad interim*.
3. Qualora al medesimo dirigente siano stati conferiti più incarichi *ad interim*, la maggiorazione sarà, comunque, una sola e per il relativo calcolo si farà riferimento all'ufficio di fascia più elevata tra quelli di cui si è reggenti.
4. Poiché ai sensi dell'art. 44 lett. e) del CCNL 2016/2018 del 09/03/2020 costituisce materia di contrattazione l'integrazione della retribuzione di risultato secondo la disciplina vigente anche l'affidamento dell'incarico di *Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza*, le parti convengono che al dirigente incaricato di svolgere la funzione di RPCT sia corrisposta l'integrazione della retribuzione di risultato nella misura del 25% della retribuzione di posizione ex art. 61 del CCNL 2002/2005.
5. Le parti convengono che, nell'ipotesi in cui il dirigente incaricato anche della funzione di RPCT sia destinatario della maggiorazione di cui all'art. 6, comma 1, in situazione di parità di punteggio con altro dirigente, tale maggiorazione sia corrisposta al dirigente in posizione immediatamente successiva come da graduatoria di cui all'art. 6, comma 2.
6. L'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata alla valutazione positiva dell'attività svolta, secondo le modalità previste dal SMVP vigente.

Art. 8

Incarichi aggiuntivi

In attuazione dell'articolo 60 del CCNL 21 aprile 2006, quadriennio normativo 2002/2005, che regola le modalità di erogazione dei compensi dovuti da terzi per incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti, le parti riconoscono agli interessati una percentuale corrispondente al 60% delle somme, detratti gli oneri a carico dell'Amministrazione, confluite nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia.

Art. 9

Welfare integrativo

1. Al fine di favorire la formazione del personale dirigenziale, le parti convengono che, nei limiti delle risorse già destinate a tale specifica finalità, possono essere rimborsate le quote di iscrizione ai corsi di laurea presso Atenei pubblici e privati e possono essere concessi contributi a parziale rimborso delle spese sostenute per il conseguimento di titoli di studio.
2. Ai fini della concessione dei citati contributi sono presi in considerazione esclusivamente i titoli conseguiti presso Scuole o Università statali, parificate e legalmente riconosciute. I titoli

conseguiti presso Atenei telematici sono considerati validi esclusivamente qualora l'Università sia riconosciuta dal MIUR.

3. I dirigenti, inoltre, al pari del personale delle aree funzionali, possono produrre domanda di ammissione ai soggiorni nazionali marini e montani riservati al personale civile della Difesa e beneficiano, a fine anno, della quota teorica pro – capite destinata a finalità culturali.

Art. 10

Clausola di salvaguardia economica

1. Nel caso in cui al dirigente, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, sia conferito un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto, in attuazione dell'art. 54, commi da 1 a 6 del CCNL 9 marzo 2020, un differenziale di retribuzione di posizione che gli permetta di conseguire un valore della retribuzione di posizione pari al 100% di quella precedentemente goduta fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, l'importo originariamente attribuito, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, si riduce secondo le modalità di cui al comma 3 del citato art. 54.
2. A tal fine, l'entità delle risorse di cui al successivo comma 5 del citato art. 54, è definita dalla somma dei differenziali economici tra la retribuzione di posizione inerente all'ufficio di provenienza e quella spettante in virtù dell'assegnazione del nuovo incarico in ragione dei processi di riorganizzazione attuati.
3. Il relativo onere è posto a carico delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato resi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione, nonché a valere su quelle non utilizzate nell'ambito del fondo.
4. Con riferimento all'ipotesi disciplinata dall'art. 54, comma 7, nei casi in cui, alla scadenza dell'incarico, in assenza di valutazione negativa, al dirigente sia conferito un incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore al 90% della retribuzione di posizione prevista per il precedente incarico, al medesimo viene assegnato un differenziale definito, nel primo anno del nuovo incarico, in un valore che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione pari al **90%** di quella connessa al precedente incarico, ridotto nei due anni successivi secondo le modalità previste nel medesimo comma, utilizzando risorse che si renderanno disponibili nell'ambito di quelle non utilizzate nel fondo.
5. Al beneficio si accede solo in assenza di valutazione negativa, ovvero delle condizioni minime per la corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'Allegato E del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del dirigente (D.M. 29.9.2016).

Art. 11

Elemento di garanzia

1. Al personale in distacco sindacale spetta, ai sensi dell'art. 32 lett. *b* del CCNL dell'Area Funzioni Centrali 2016-2018, un elemento di garanzia della retribuzione nella misura del 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.
2. Una quota di tale elemento di garanzia, pari all'indennità di posizione fissa erogata in precedenza, verrà erogata con carattere di fissità e periodicità mensile.
3. La quota residua verrà erogata in occasione dell'erogazione della retribuzione di risultato a seguito dell'accordo di contrattazione integrativa annuale.
4. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

Art. 12

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2021

Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, di cui all'art. 44, comma 1, lett. b), del CCNL, per l'anno 2021, viene ripartito secondo i criteri definiti nel presente contratto.

Le risorse del Fondo destinate alla retribuzione di risultato ammontano ad **euro 292.870,51** lordo datoriale, corrispondenti ad **euro 220.701,21** netto datoriale.

La retribuzione di risultato è contabilizzata con riferimento al solo periodo di svolgimento dell'incarico nell'anno 2021, nel corso del quale il numero di dirigenti in servizio con incarico è pari a **n.6**.

Roma, 17 maggio 2023

Per la parte pubblica

Direttore Generale AID

FIRMATO

Per le OO.SS.

C.I.S.L. F.P. _____ FIRMATO _____
UNADIS. _____ FIRMATO _____
DIRSTAT-FIALP. _____ FIRMATO _____
F.P. C.G.I.L. . _____ FIRMATO _____
FLEPAR _____
ANMI ASSOMED SIVEMP FPM _____
U.I.L. P.A. _____ FIRMATO _____
CIDA FUNZIONI CENTRALI _____
FEMEPA _____