



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

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO 2024 – 2026
PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DIRIGENTE DI
SECONDA FASCIA DELL'AREA FUNZIONI CENTRALI - FONDO 2024**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
(art.40, co. 3 - sexies D.Lgs n.165/2001)

PREMESSA

Le presente relazione è stata elaborata in attuazione dell'art. 40 bis, comma 2 del d.lgs.165/2001, l'art. 40, comma 3-sexies, e l'art.40 bis, comma 1 del D.lgs. 165/2001, in conformità degli 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), ed in esito al decreto dirigenziale di determinazione del fondo 2024, n.27 del 27 febbraio 2025, per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia e all'ipotesi di CCNI per il triennio 2024-2026 di AID.

MODULO 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Data di sottoscrizione		Ipotesi di CCNI 21 marzo 2025
Periodo temporale di vigenza		Triennio dal 1/1/2024 al 31/12/2026 – Fondo anno 2024
Composizione della delegazione trattante		<ul style="list-style-type: none"> - Responsabile Ufficio Gestione del Personale e Organizzazione - OO.SS. nazionali ammesse alla contrattazione: CISL FP, UNADIS, DIRSTAT-FIALP-UNSA, FP CGIL, ANMI_ASSOMED-SIVEMP-FPM, UIL PA, CIDA FUNZIONI CENTRALI, FEMEPA. OO.SS. nazionali firmatarie: CISL FP, UNADIS, DIRSTAT-FIALP-UNSA, FP CGIL, UIL PA, CIDA FUNZIONI CENTRALI
Soggetti destinatari		Dirigenti di seconda fascia in servizio presso Agenzia Industrie Difesa.
Materie trattate dal contratto integrativo		<ul style="list-style-type: none"> a) Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato. b) Incremento della retribuzione di risultato per incarichi aggiuntivi. c) Integrazione indennità di risultato per affidamento incarico ad interim. d) Welfare integrativo. e) Criteri e risorse per applicazione clausola di salvaguardia. f) Elemento di garanzia per il personale in distacco sindacale. g) Definizione della modalità di ripartizione delle risorse destinate alla retribuzione di risultato riferita all'attività prestata nell'anno 2024.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno	L'Organo di controllo interno di AID, Collegio dei Revisori dei Conti, apporrà il visto di legalità, all'esito positivo della verifica in ordine ai profili di compatibilità economico-finanziaria, del rispetto dei vincoli di bilancio e dei vincoli derivanti dalle norme di legge e dal contratto nazionale, al provvedimento di determinazione del fondo 2024 per la retribuzione di posizione e di risultato.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	Il Collegio dei Revisori dei Conti ha certificato la documentazione relativa alla costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di seconda fascia, con verbale n.32 del verbale Prot. M_D AF47957 REG2025 0003673 20- 03-2025; ha rilasciato la certificazione relativa all'ipotesi di CCNI del personale dirigente di seconda fascia dell'area funzioni centrali - Triennio 2024-2026 indicando i seguenti rilievi _____.

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempime nto comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>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 agosto 2021, n. 113), contenente per l'anno 2024:</p> <p>"Piano della Performance"</p> <p>"Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza"</p> <p>La "Relazione della Performance" relativa all'anno 2024, sarà approvata e stata validata da parte di OIV nell'anno in corso.</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>
--	---	---

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 CCNI disciplina le materie rimesse a tale livello di contrattazione dall'art. 7, comma 5 e dall'art. 25 del CCNL Area Funzioni Centrali 2019-2021 sottoscritto il 16 novembre 2023 (di seguito CCNL) per il triennio 2024-2025. Esso si applica al personale dirigente di seconda fascia in servizio presso l'Agenzia Industrie Difesa e stabilisce, in particolare, come previsto dall'art. 25, comma 1, lett. b del CCNL, i criteri di ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2024, con riferimento all'attività prestata nel periodo temporale 1° gennaio 2024 - 31 dicembre 2024.

In particolare, gli articoli 2, 3, 4 e 5 del presente CCNI disciplinano i criteri per la determinazione, la differenziazione e l'erogazione della retribuzione di risultato.

Tale retribuzione viene erogata, per quel che concerne gli obiettivi assegnati e l'attività svolta nell'anno 2024, facendo riferimento al vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance del Ministero della Difesa del 2 agosto 2023, nei termini di cui alla griglia seguente:

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

I valori della retribuzione di risultato da erogare a ciascun dirigente sono coerenti con l'effettivo periodo di svolgimento dell'incarico e con la valutazione della performance individuale ottenuta nell'anno di riferimento.

Per quanto concerne, in particolare, l'applicazione della maggiorazione di cui all'art. 19, comma 3, 4 e 5, del CCNL, l'art. 6 del presente CCNI stabilisce di attribuire ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato, ad una quota, pari al 10%, dei dirigenti che abbiano conseguito la valutazione massima. In caso di parità, al fine di determinare la posizione in graduatoria, si terrà conto, nell'ordine, della valutazione massima nell'anno precedente, della valutazione superiore considerando la media dei punteggi nell'ultimo triennio, incarico ad interim di durata maggiore di 6 mesi nell'anno di interesse.

Con il successivo art. 7, invece, si stabilisce di remunerare il maggiore impegno e la maggiore responsabilità derivante dall'incarico di reggenza di uffici dirigenziali di livello non generale attribuendo, al dirigente incaricato dell'interim, un importo pari al 25% dell'intera retribuzione di posizione prevista per l'incarico del dirigente sostituito.

Con l'art. 8 si prevede, in attuazione dell'articolo 60 del CCNL 21 aprile 2006, quadriennio normativo 2002/2005, di riconoscere, ai dirigenti che abbiano svolto incarichi aggiuntivi, una percentuale corrispondente al 60% delle somme, detratti gli oneri a carico dell'Amministrazione, confluite nel fondo.

Per quanto riguarda il Welfare integrativo, l'art. 9 del presente CCNI rimanda ad una contrattazione integrativa successiva la disciplina delle misure in favore del personale dirigenziale.

Con il successivo art. 10, viene regolamentata la clausola di salvaguardia economica, prevista dell'art. 54 del CCNL 9 marzo 2020. In particolare, 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, al dirigente stesso viene riconosciuto 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, invece, secondo le modalità di cui al comma 3 del citato art. 54. Nel caso, infine, in cui ad un dirigente, alla scadenza dell'incarico, in assenza di valutazione negativa, 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, poi, nei due anni successivi secondo le modalità previste nel medesimo comma, utilizzando le risorse che si renderanno disponibili nell'ambito di quelle non utilizzate nel fondo.

Con l'art. 11, invece, si introduce, a tutela del personale in distacco sindacale, un elemento di garanzia della retribuzione nella misura minima 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.

Infine, l'art. 12 del presente CCNI indica le risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato destinate alla retribuzione di risultato dei dirigenti di 2^a fascia per l'anno 2024. La retribuzione di risultato, in particolare, viene contabilizzata con riferimento al solo periodo di svolgimento dell'incarico nell'anno 2024, nel corso del quale il numero di dirigenti in servizio con incarico è pari a 7.

La disciplina illustrata è coerente con le disposizioni normative afferenti la corresponsione dei trattamenti economici accessori, nonché con quelle che, in materia, delimitano l'ambito e le modalità di svolgimento delle relazioni sindacali. In particolare, la corresponsione della retribuzione di "risultato" – l'origine partecipiale del sostantivo ne conferma la collocazione temporale – è necessariamente successiva all'esito della valutazione dell'attività svolta, che ne condiziona pure la misura, in aderenza al principio generale dell'erogazione dei trattamenti economici accessori solo in relazione a prestazioni effettivamente rese (art. 7, comma 5 d.lgs. n. 165/2001). Essa, pertanto, subordinando l'erogazione del compenso accessorio in questione e la determinazione della misura dovuta ad una verifica dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, è pure coerente con le previsioni, di fonte tanto normativa quanto contrattuale, in materia di meritocrazia e premialità. Più specificatamente, la griglia sopra esposta assicura la differenziazione della misura del trattamento da corrispondere a ciascun dirigente, correlata unicamente al valore attribuito alla prestazione resa secondo classi di performance predeterminate (cfr. art. 6, comma 1 d.lgs. n. 141/2011). Il nesso di correlazione tra le risorse destinate alla retribuzione di risultato, il cui impiego è definito dalla contrattazione integrativa, da un lato, e gli obiettivi assegnati ai dirigenti di seconda fascia e le attività dai medesimi svolte, dall'altro, è agevolmente arguibile dalle schede individuali di ciascuno di essi, le quali racchiudono organicamente grappoli di obiettivi che costituiscono sviluppo, quali ramificazioni discendenti di dettaglio, di specifici "programmi operativi" (PO) nell'ambito più generale della performance organizzativa.

La corresponsione del premio al personale dirigente, nel rispetto dei criteri sopra riportati e in relazione alle valutazioni individuali ottenute, sarà effettuata solo a seguito di validazione della performance relativa all'anno 2024 da parte di OIV.

La presente relazione illustrativa, elaborata in attuazione dell'art. 40, comma 3-sexies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, viene inviata, unitamente al decreto dirigenziale di determinazione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia per l'anno 2024 e all'ipotesi di accordo integrativo, ai competenti Organi Certificatori.

AGENZIA INDUSTRIE DIFESA
RESPONSABILE UFFICIO
GESTIONE DEL PERSONALE E ORGANIZZAZIONE
Dott.ssa Isabella CIMMINO