



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 2021 – 2023
FONDO 2021 PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE
DIRIGENTE DI SECONDA FASCIA DELL'AREA FUNZIONI CENTRALI**

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



Tel: 06 36804457 - Fax: 06 36803921
P.I. 07281771001 – C. F. 97254170588

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 n.110 del 3 novembre 2022 per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia e all'ipotesi di CCNI per il triennio 2021-2023 di AID.

MODULO 1 - Scheda 1.1
Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Data di sottoscrizione	Ipotesi di CCNI 19 gennaio 2023	
Periodo temporale di vigenza	Dal 1/1/2021 al 31/12/2023	
Composizione della delegazione trattante	<ul style="list-style-type: none"> - Direttore Generale Agenzia Industrie Difesa - OO.SS. nazionali ammesse alla contrattazione: CISL FP, UNADIS, DIRSTAT-FIALP, FP CGIL, ANMI_ASSOMED-SIVEMP-FPM, UIL PA, CIDA FUNZIONI CENTRALI, FLEPAR, FEMEPA. OO.SS. nazionali firmatarie: CISL FP, UNADIS, DIRSTAT-FIALP, FP CGIL, UIL PA 	
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 2021. 	
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 2021 per la retribuzione di posizione e di risultato.
	Allegazione della Certificazione e 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.8 del 28 novembre 2022 e ha sciolto la relativa riserva con verbale n.10 del 19 gennaio 2023. Il Collegio dei Revisori dei Conti con verbale _____//_____ ha rilasciato la certificazione relativa all'ipotesi di CCNI del personale dirigente di seconda fascia dell'area funzioni centrali - Triennio 2021-2023.
	Attestazione del rispetto	E' stato approvato il "Piano della Performance" per l'anno 2022 previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009 in data 3 marzo 2022.

	<p>degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>E' stato approvato il "Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza" 2022 - 2024 (previsto dall'art.11 del D.lgs. 150/2009 e art. 1, co. 5, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190) in data 8 aprile 2022.</p> <p>La "Relazione della Performance" relativa all'anno 2021 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art.14, comma 6 del D.lgs. 150/2009 con lettera Prot. OIV/04/2/01/A/d/2022/AID.</p> <p>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) in data 21 luglio 2022.</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. 44 del CCNL Area Funzioni Centrali 2016-2018 sottoscritto il 9 marzo 2020 (di seguito CCNL). Esso si applica al personale dirigente di seconda fascia in servizio presso l'Agenzia Industrie Difesa e concerne il periodo temporale 1° gennaio 2021 - 31 dicembre 2023. Stabilisce, in particolare, come previsto dall'art. 44, comma 1, lett. b del CCNL, i criteri di ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2021, con riferimento all'attività prestata nel 2021.

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 2021, facendo riferimento al vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti con incarico dirigenziale non generale, 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, inoltre, connessi all'incarico rivestito e tengono, pertanto, conto della graduazione dei posti di funzione dirigenziale di livello non generale esistenti presso l'Amministrazione, cui corrisponde una retribuzione di posizione di parte variabile, determinata secondo i coefficienti stabiliti nel DM 23 febbraio 1998, che risultano essere:

fascia retributiva	coefficienti
V	1,8
IV	1,6
III	1,4
II	1,2
I	1,0

Per quanto concerne, in particolare, l'applicazione della maggiorazione di cui all'art. 28, 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 maggiore anzianità nella qualifica/incarico dirigenziale e della minore età anagrafica.

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, poi, il Welfare integrativo del personale dirigenziale, l'art. 9 del presente CCNI prevede, nel rispetto delle risorse finanziarie disponibili, il rimborso delle quote di iscrizione ai corsi di laurea presso Atenei pubblici e privati, la concessione di contributi a parziale rimborso delle spese sostenute per il conseguimento di titoli di studio, la possibilità di partecipare ai soggiorni nazionali marini e montani riservati al personale civile della Difesa. Essi beneficiano, inoltre, a fine anno, della quota teorica pro-capite destinata a finalità culturali.

Con il successivo art. 10, viene regolamentata la clausola di salvaguardia economica, prevista dell'art. 54 del CCNL. 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 2021. La retribuzione di risultato, in particolare, viene 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 6.

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 participiale 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.

Tra le Priorità Politiche definite nell'Atto di Indirizzo del Ministro della Difesa, l'Agenzia Industrie Difesa rientra soprattutto nella Priorità Politica 3 "Revisione della *governance*, razionalizzazione dell'organizzazione, miglioramento dei processi e gestione delle risorse umane". Nello specifico, tra le linee di indirizzo, concepite al fine di orientarne l'attività di programmazione strategico-finanziaria e amministrativa-gestionale, sono state indicate il rafforzamento e la valorizzazione ulteriore del ruolo e dell'azione svolta dall'Agenzia Industrie Difesa, con particolare riferimento alla progressiva

razionalizzazione e ammodernamento delle Unità industriali del Ministero della Difesa, operando secondo criteri imprenditoriali e nell'ottica di creazione di valore e di economica gestione degli stabilimenti industriali assegnati (*Mission*). L'attività svolta dai dirigenti di seconda fascia ha quindi una connotazione strumentale al Ministero della Difesa, con un beneficio atteso nella valorizzazione delle attività industriali affidate.

La prestazione lavorativa, valutata attraverso un corredo di appositi indicatori, concorre in ultima analisi, risalendo lungo la filiera degli obiettivi, alla realizzazione del programma di governo e delle discendenti priorità politiche del Ministero, la misura del cui successo è, invece, apprezzabile per mezzo di indicatori.

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 2021 e all'ipotesi di accordo integrativo, al Collegio dei Revisori dei Conti.

IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Nicola LATORRE

