

Ministero della Difesa
Direzione Generale per il Personale Civile

IPOTESI di CCNI modificativo del CCNI sottoscritto in data 29.05.2025
e per la distribuzione delle risorse ulteriori del Fondo Risorse Decentrate 2025

RELAZIONE TECNICO-ILLUSTRATIVA (art. 40, comma 3-sexies d.lgs. n. 165/2001)

Modulo 1
Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed
autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	25 novembre 2025
Periodo temporale di vigenza	Anno 2025-2027 Il presente contratto modifica il CCNI triennale 2025-2027 e si riferisce alla distribuzione del FRD per il trattamento accessorio del personale civile di competenza 2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente: Direttore Generale della Direzione Generale per il Personale Civile Componenti: Il Capo del 1° Reparto dello Stato Maggiore della Difesa Il Capo del 1° Reparto del Segretariato generale della Difesa Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL FP UIL PA CONFINTESA FP FLP DIFESA CONFSAL UNSA Organizzazioni sindacali firmatarie: CISL FP UIL PA CONFINTESA FP FLP DIFESA CONFSAL UNSA Organizzazioni sindacali non firmatarie:
Soggetti destinatari	E' destinatario dell'ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale modificativo e per la distribuzione delle risorse ulteriori del Fondo Risorse Decentrate 2025 (di seguito CCNI) il personale civile appartenente al Comparto Funzioni Centrali (Aree Operatori, Assistenti e Funzionari) in servizio presso gli Enti del Ministero della Difesa (AD), con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o part-time. L'ipotesi di CCNI non si applica, invece, al personale civile in servizio presso gli Enti attribuiti alla gestione dell'Agenzia Industrie Difesa (AID), in quanto destinatario di apposito accordo sottoscritto tra il rappresentante dell'Agenzia Industrie Difesa e le Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione.

		Inoltre, non si applica al personale destinatario dell'indennità accessoria di diretta collaborazione prevista dall'art. 19, comma 11, D.P.R. 15.3.2010, n. 90 e dell'indennità di servizio all'estero (art.1809, DPR 15 marzo 2010, n.90; art.45, co.5, D.Lgs.165/2001; artt.170ss DPR 18/1967).
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) (**)		Nel Contratto viene prevista la modifica dell'art.9 del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo dell'Amministrazione Difesa – parte economica, per il triennio 2025-2027, del 29 maggio 2025, ovvero un aumento dello 0,50€ delle tariffe stabilite per l'indennità di rischio. Nel CCNI viene poi disciplinata la ripartizione delle ulteriori risorse pervenute sul FRD 2025 dopo la sottoscrizione del suddetto CCNI 2025-2027. In particolare, nel rispetto di quanto indicato all'art.33, commi 3 e 4, del CCNL FC 2022-2024, e all'art.16 del CCNI sopra citato, le risorse vengono distribuite per: - quota parte da destinare al personale in servizio presso l'Agenzia Industrie Difesa (AID); (*) - indennità di Posizioni Organizzativa; - particolari posizioni di lavoro - premi correlati alla Performance (organizzativa e individuale); - contrattazione di Sede (Fondo Unico di Sede). Al Contratto sono allegate 2 note congiunte.
Rispetto dell'iter di adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	La presente relazione illustrativa viene inviata all'Ufficio centrale del bilancio presso il Ministero della difesa per la prescritta certificazione contestualmente all'Ipotesi di CCNI, di cui, unitamente alla relazione tecnico-finanziaria, costituisce corredo (art. 40, comma 3- <i>sexies</i> d.lgs. n. 165/2001).
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	▪ è stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10 d.lgs. n.150/2009
		▪ è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 2 d.lgs. n. 33/2013
▪ è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 10 d.lgs. n. 33/2013		
		Tutti i documenti suddetti sono stati pubblicati nella sezione <i>Amministrazione trasparente</i> del sito web del Ministero della Difesa. Allo stato risulta validata dall'O.I.V. ai sensi dell'art. 14, comma 6 d.lgs. n.150/2009 la relazione sulla <i>performance</i> per l'anno 2023.
Eventuali osservazioni		
(*) La quantificazione del fondo destinato all'Agenzia Industrie Difesa è operata annualmente nell'ambito dell'accordo relativo alla distribuzione del Fondo Risorse Decentrate del Ministero della Difesa, sulla base di specifiche previsioni contenute in apposite convenzioni triennali stipulate tra l'Agenzia e il Ministero stesso (art. 133, comma 3 D.P.R. 15.3.2010, n. 90). (**) Per tutto quanto non riportato nell'ipotesi di contratto in questione si fa riferimento al CCNL 2022-2024 e ai CCNI – parte giuridica e parte economica – vigenti per l'Amministrazione Difesa.		

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

In data 25 novembre 2025 è stata sottoscritta l'Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale modificativo del CCNI sottoscritto in data 29.05.2025 e per la distribuzione delle risorse ulteriori del Fondo Risorse Decentrate 2025 (di seguito CCNI), relativo al personale civile inquadrato nelle aree funzionali del Ministero della Difesa – Comparto Funzioni Centrali del CCNL.

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 19.07.2012, prot. 64981 e nota RGS – IGOP prot.49661 del 13.03.2024).

E' articolato in sezioni, a loro volta dettagliate in voci, ed intende illustrare per gruppi omogenei di norme i contenuti dell'Accordo ed i risultati attesi dalla stipula del contratto integrativo, al fine di conseguire dagli organi di controllo la certificazione propedeutica alla sottoscrizione definitiva del CCNI (art.40-*bis* commi 1 e 2 D.Lgs. n. 165/2001).

▪ **MODIFICHE AL CCNI 2025-2027, parte economica, titolo I**

All'art. 1 dell'Ipotesi di CCNI è riportato il testo modificato dell'art.9 del CCNI 2025-2027, conseguente all'aumento concordato di 0,50€ delle tariffe dell'indennità rischio, con decorrenza 1° gennaio 2025.

Le risorse necessarie al pagamento dei conguagli dovuti al personale a seguito dell'aumento dell'indennità (stimate in 318.480€) sono poste a carico dei fondi ulteriori pervenuti sul FRD della Difesa, distribuiti secondo quanto riportato all'articolo 2.

▪ **DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE INTEGRATIVE FONDO RISORSE DECENTRATE**

All'art. 2 dell'Ipotesi di CCNI è stabilita la distribuzione delle risorse ulteriori pervenute sul FRD 2025, destinate a promuovere il miglioramento dell'efficacia ed efficienza dei servizi dell'Amministrazione Difesa e utilizzate come riportato nella seguente tabella, al fine di aumentare talune voci di trattamento economico accessorio con decorrenza 1° gennaio 2025.

In particolare, gli accantonamenti operati sono di seguito specificati.

1) Posizioni Organizzative

Aumento pari ad € 1.000.000,00, al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro dell'accantonamento 2025 destinato a remunerare i funzionari titolari di incarico di posizione organizzativa.

Quanto sopra, nel rispetto della finalità di natura premiale della suddetta indennità che risponde all'esigenza di ricompensare il funzionario il quale, nell'ambito di un'organizzazione complessa, è investito di compiti di particolare rilevanza e responsabilità e li assolve meritoriamente, al fine di portare l'indennità di PO 2025 al valore massimo concordato nell'art.19 del CCNI 2025-2027 (e previsto dal CCNL), ovvero € 3.500,00 annui lordi.

Posizioni Organizzative Difesa	Nr. PPOO	Importo totale lordo Stato	Importo totale lordo dipendente	Importo teorico pro- capite lordo dipendente
Categoria I	28	€ 18.394,82	€ 13.861,96	€ 495,07
Categoria II	1577	€ 981.605,18	€ 739.717,54	€ 469,07
TOTALI	1605	€ 1.000.000,00	€ 3.014.318,01	////////

Dalla siffatta destinazione d'impiego delle ulteriori 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, considerato che i dipendenti interessati 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 generale riflesso positivo sul funzionamento complessivo dell'organizzazione.

2) Particolari Posizioni di Lavoro

Le particolari posizioni di lavoro (PPL) costituiscono un insieme di istituti connotati da un'omogeneità di fondo, attraverso i quali si intende fornire una risposta alle esigenze, avvertite in strutture centrali e territoriali 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.

Le somme accantonate ai suddetti fini sono pari, al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro, a € 318.480,00 e sono necessarie al pagamento dei conguagli dovuti al personale a seguito dell'aumento delle tariffe dell'indennità di rischio di cui all'art. 9 del CCNI 2025-2027, con decorrenza 1° gennaio 2025.

La corresponsione del trattamento accessorio connesso alla suddetta indennità, secondo la disciplina riportata nel CCNI 2025 – 2027, è sempre subordinata all'effettiva prestazione resa e si pone quale elemento del sinallagma teso ad equilibrare la controprestazione pecuniaria in rapporto a quella lavorativa.

Sul piano gestionale il risultato atteso in termini di miglioramento o mantenimento degli standard quantitativi e qualitativi del servizio pubblico finale (missione n. 5 – “Difesa e sicurezza del territorio” e missione n. 32 – “Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche”), suscettibile di quantificazione con elaborate metodiche di analisi costi-benefici o costi-efficacia, è senz'altro positivo anche sotto il profilo di un apprezzamento intuitivo e basato sulla comune esperienza, avuto riguardo alla percezione dell'utilità del servizio finale reso da parte del cittadino, alla cui erogazione le particolari prestazioni lavorative finanziate con il FRD concorrono.

3) Performance organizzativa

L'aumento delle risorse destinate alla *performance* organizzativa 2025, pari a € 11.000.000,00 al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro, è finalizzata a valorizzare la partecipazione del personale civile all'*output* complessivo che il Ministero della Difesa è istituzionalmente deputato a fornire, qualificabile come “approntamento, ammodernamento e impiego dello strumento militare”, verso il quale è coerentemente orientato il ciclo della *performance*.

Le modalità di distribuzione del premio collegato alla *performance* organizzativa sono indicate all'art.17 dell'Ipotesi di CCNI 2025 – 2027.

In ottemperanza al disposto normativo degli artt. 4 e 6 del d.lgs. n. 150/2009, il sistema di misurazione e valutazione della performance e dei connessi obiettivi strategici del Ministero della difesa, approvato con DM 11/02/2025, è orientato 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 del Dicastero è impostata, monitorata e valutata in rapporto alla sua capacità di attuare piani e programmi per conseguire gli obiettivi fissati.

4) Performance individuale

La disciplina puntuale del sistema di misurazione e valutazione della performance del Ministero della Difesa è stata approvata con DM 11/02/2025, mentre all'art. 18 del CCNI sono contenuti i valori economici che si correlano alla valutazione dirigenziale sulla quantità e qualità del lavoro svolto dal dipendente.

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. Sul piano mediato, invece, si considera il sistema della *performance* strumento d'elezione per il mantenimento costante nel tempo di un elevato *standard* di efficienza dei servizi offerti dalla componente civile dell'A.D., agevolando altresì la diffusione tra il personale delle *best practices* tecnico-amministrative.

A tale scopo, l'Ipotesi di CCNI destina ulteriori € 9.500.000,00, al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro, all'aumento delle risorse destinate alla *performance* individuale, finalizzato ad incentivare la produttività del personale contrattualizzato appartenente alle aree funzionali del Ministero della Difesa e per la realizzazione di una concreta differenziazione del premio individuale da corrispondere al personale civile dell'A.D., nel rispetto di quanto previsto dall'art. 78 del CCNL 2016-2018.

5) Fondo unico di sede (FUS)

Il Fondo Unico di Sede costituisce l'ultimo anello della catena di istituti negoziali che afferiscono al Fondo Risorse Decentrate. Il trattamento accessorio legato al FUS rappresenta uno strumento di realizzazione di politiche del personale mirate all'incentivazione della performance lavorativa *target oriented* ed in questa ottica, in sede di contrattazione locale potranno verificarsi opportune differenziazioni dell'importo del premio da lavoratore a lavoratore (articoli 16, co.4, 24 e 25 del CCNI 2025-2027).

Nel rispetto di quanto previsto dall'art.33, co.4 del CCNL 2022-2024 e dall'art.16, co.5, del CCNI 2025-2027, l'importo accantonato per l'aumento delle risorse da destinare al FUS 2025 dall'Ipotesi CCNI è pari a € 4.387.506,78, al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro.

▪ **NOTE CONGIUNTE**

All'Ipotesi di CCNI vengono allegare 2 note congiunte, secondo le quali:

- sulla indennità di specifica responsabilità, prevista dall'art.54 del CCNL 2019-2021 per il personale appartenente all'area degli assistenti, le parti concordano sulla necessità di avviare un confronto - da realizzarsi in seno al costituendo OPI, Organismo Paritetico per l'Innovazione, di cui all'art 6 del CCNL 2022-2024 - sulle proposte finora avanzate in merito agli incarichi indennizzabili a tale titolo, a seguito delle due distinte ricognizioni effettuate;
- in sede di contrattazione FRD 2026 sarà valutata la possibilità di determinare nuovi importi relativi alla remunerazione delle particolari posizioni di lavoro.

▪ **PROSPETTO SINOTTICO DI CORRELAZIONE MEZZI – RISULTATI**

Correlazione tra mezzi utilizzati e risultati attesi			
Impieghi	Mezzi	Effetti diretti	Effetti indiretti
Posizioni Organizzative	Erogazione di ulteriori € 1.000.000,00	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	Erogazione di ulteriori € 318.480,00	Gratificazione a fronte di attività disagiate, pericolose o dannose per la salute - Continuità di funzionamento o maggiore funzionalità delle strutture	Aumento beneficio sociale
Performance organizzativa	Erogazione di ulteriori € 11.000.000,00	Valorizzazione dell'apporto partecipativo del personale civile al raggiungimento degli obiettivi strategici del CRA di appartenenza	Mantenimento nel tempo di un elevato <i>standard</i> di efficienza
Performance individuale	Erogazione di ulteriori € 9.500.000,00	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 ulteriori € 4.387.506,78	Aumento soddisfazione e motivazione - Maggiore quantità e qualità della prestazione lavorativa	Contributo all'erogazione del servizio finale – Aumento beneficio sociale

▪ **CONSIDERAZIONI FINALI**

Il legame tra le risorse finanziarie destinate alla contrattazione integrativa e le attività, svolte dai dipendenti civili, connesse al funzionamento e all'operatività dello strumento militare è facilmente arguibile.

L'attività svolta dai dipendenti civili – pur iscritta, in larghissima prevalenza, all'interno della missione n. 5 del bilancio dello Stato, "Difesa e sicurezza del territorio", che identifica il servizio finale reso alla collettività – ha una connotazione essenzialmente strumentale, di supporto alle Forze Armate, la cui attività è in continua crescita, come può evincersi dal fatto che ne è sempre più frequentemente richiesto l'intervento nell'ambito delle missioni internazionali di pace.

Può affermarsi, pertanto, che il beneficio atteso dalle attività promosse con le risorse del Fondo Risorse Decentrate è individuabile non in un *surplus* di entrate, ma nel valore incrementale della prestazione lavorativa a sostegno delle FF.AA., la quale concorre, in forma mediata e indiretta, al conseguimento degli obiettivi – valutabili e apprezzabili sul terreno politico e macroeconomico e misurabili in termini e con indicatori di impatto – per i quali le attività delle FF.AA., e le missioni militari internazionali in particolare, sono autorizzate e realizzate.

La migliore funzionalità ed efficienza dello strumento militare presuppone anche un incremento, sotto i profili quantitativo e qualitativo, delle attività amministrative e operative poste in essere dal personale civile del Ministero della Difesa, in concorso, naturalmente, con il personale militare.

Alla luce dell'illustrazione che precede, si ritiene che l'Ipotesi di CCNI, sia coerente con le disposizioni normative afferenti alla corresponsione dei trattamenti economici accessori.

La presente relazione, pertanto, unitamente al testo dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale modificativo del CCNI 2025 – 2027 sottoscritto in data 29.05.2025, viene inviata per la prescritta certificazione all'Ufficio Centrale del Bilancio presso il Ministero della Difesa.