

AGENZIA INDUSTRIE DIFESA

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

Il giorno 14 febbraio 2025 si sono riunite presso la Direzione Generale dell' Agenzia Industrie Difesa la delegazione di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali nazionali rappresentative del personale dirigente che:

VISTI i contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale dirigente dell'Area Funzioni Centrali e, in particolare, il CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16 novembre 2023;

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 2 agosto 2023 con il quale viene approvato il documento denominato "Sistema di misurazione e valutazione della performance del Ministero della Difesa" utilizzato anche da AID;

VISTO il decreto ministeriale del 7 novembre 2024, registrato alla Corte dei Conti l'11 dicembre 2024, di approvazione della tabella dei posti di funzione dei dirigenti civili dell' Agenzia Industrie Difesa;

VISTO il contratto collettivo nazionale integrativo, sottoscritto in data 17 maggio 2023, relativo al personale dirigente di seconda fascia in servizio presso l' Agenzia Industrie Difesa per il triennio 2021-2023;

VISTO il contratto collettivo nazionale integrativo sottoscritto in data 14 febbraio 2025, relativo alla ripartizione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dell'anno 2023;

sottoscrivono la seguente Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo dell' Agenzia Industrie Difesa

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 2024 - 31 dicembre 2026 e conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo contratto integrativo, ai sensi dell'art. 8, comma 8 del CCNL relativo al personale dirigenziale dell'Area Funzioni Centrali, triennio 2019-2021, sottoscritto il 16 novembre 2023 (di seguito CCNL Area Funzioni Centrali 2019-2021).
3. 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.

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 in misura non superiore all'85% delle risorse complessive del relativo fondo di cui all'art. 32 del CCNL Area Funzioni Centrali

2019-2021, 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 2019-2021, 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. A seguito della validazione della Relazione sulla performance, nelle more dell'emanazione del provvedimento definitivo di costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del relativo anno, sarà corrisposto ai dirigenti, salvo conguaglio successivo, un acconto della retribuzione di risultato nella misura del 20% del valore annuo lordo della retribuzione di posizione in godimento, così come previsto dall'art. 25 del CCNL 2006-2009 Area I.
5. Il saldo della retribuzione di risultato sarà corrisposto 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.

Art. 4

Valori della retribuzione di risultato

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 19 del CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16 novembre 2023 i valori della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun dirigente sono erogati in considerazione dell'effettivo periodo di svolgimento dell'incarico e sulla base della valutazione della performance individuale ottenuta nell'anno di riferimento.

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 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 F del vigente SMVP 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

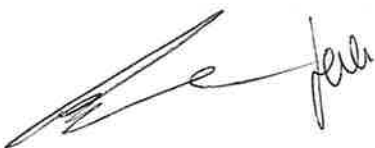
Premio di maggiorazione della retribuzione di risultato

1. Al fine di attribuire ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, un premio di maggiorazione della retribuzione di risultato, in applicazione dell'art. 19 del CCNL Area Funzioni Centrali 2019-2021, 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, destinatari della retribuzione di risultato, valutati.
2. Il premio di maggiorazione della retribuzione di risultato è riservato ai dirigenti titolari di incarico dirigenziale di 2^a fascia, presso l'Agenzia Industrie Difesa, per l'intero anno solare nell'anno di riferimento, con esclusione del personale destinatario dell'indennità sostitutiva del risultato.
3. In caso di parità, al fine di determinare la posizione in graduatoria, si terrà conto dei seguenti criteri nell'ordine:
 - o valutazione massima nell'anno precedente;
 - o valutazione superiore considerando la media dei punteggi nell'ultimo triennio;
 - o incarico ad interim di durata maggiore di 6 mesi nell'anno di interesse.
4. Il presente articolo trova applicazione a partire dalla valutazione dell'attività svolta nell'anno 2024.
5. La maggiorazione di cui al comma 1 non trova applicazione per gli incarichi ad interim.

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 26 del CCNL Area Funzioni Centrali 2019-2021, 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 3.
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

In applicazione dell'articolo 20 del CCNL Area Funzioni Centrali 2019-2021, con apposita contrattazione collettiva integrativa, verranno disciplinate misure di welfare integrativo in favore del personale dirigenziale di cui all'articolo 1 del presente contratto.

Art. 10

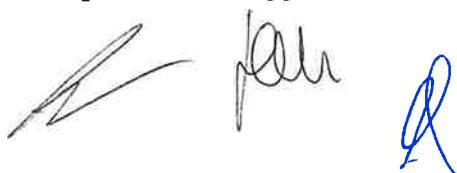
Clausola di salvaguardia economica

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 resesi 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 F del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del dirigente (D.M. 2.8.2023).

Art. 11

Elemento di garanzia

1. Al personale in distacco sindacale spetta, ai sensi dell'art. 22 lett. *b* del CCNL dell'Area Funzioni Centrali 2019-2021, 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 2024

Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, di cui all'art. 25, comma 1, lett.b del CCNL Area Funzioni Centrali 2019-2021, per l'anno 2024, viene ripartito secondo i criteri definiti nel presente contratto.

Le risorse del fondo destinate alla retribuzione di risultato ammontano ad **euro 243.995,29** lordo datoriale, corrispondenti ad **euro 183.869,84** netto datoriale.

La retribuzione di risultato è 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 **n.7**.

Roma, 14 febbraio 2025

Per la parte pubblica

Per le OO.SS.

AGENZIA INDUSTRIE DIFESA
Responsabile Ufficio Gestione del Personale
e Organizzazione



C.I.S.L. F.P. _____

UNADIS _____

DIRSTAT-FIALP-UNSA _____

F.P. C.G.I.L.  _____

ANMI ASSOMED SIVEMP FPM _____

U.I.L.P.A.  _____

CIDA FUNZIONI CENTRALI _____

FEMEP A _____



FEDERAZIONE INDIPENDENTE
DI ASSOCIAZIONI E SINDACATI DEI
DIRIGENTI, ELEVATE PROFESSIONALITA',
PROFESSIONISTI E PENSIONATI
DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
E DELLE IMPRESE

www.dirstat.it - dirstat@dirstat.it - dirstat@legalmail.it
sede legale: Via Ezio, 24 - 00192 Roma

COMUNICATO SINDACALE DIRSTAT-FIALP-UNSA DEL **14/02/2025**

Accordo sul contratto collettivo nazionale integrativo relativo al personale dirigente di 2^a fascia dell'Area Funzioni Centrali in servizio presso l'Agazia Industrie Difesa.

In data odierna 14 Febbraio 2025, nel corso dell'apposita riunione indetta dall'Agazia Industrie Difesa nella sede di Palazzo Marina, è stato sottoscritto l'ipotesi di contratto collettivo nazionale integrativo del personale dirigente di seconda fascia dell'area funzioni centrali del personale in servizio presso l'Agazia Industrie Difesa, compreso il personale in assegnazione temporanea, concernente il periodo temporale 1° Gennaio 2024 - 31 Dicembre 2026.

L'accordo prevede le seguenti novità:

I valori della retribuzione di risultato non sono più parametrati alla fascia retributiva connessa all'incarico ricoperto ma, in linea con quanto previsto dall'art. 19 del CCNL Dirigenti, unicamente al punteggio della performance individuale del singolo Dirigente.

La quota dei dirigenti destinatari del premio di maggiorazione della retribuzione di risultato è fissata al 10%.

Sono stati stabiliti nuovi criteri per stilare la graduatoria dei dirigenti ai quali è possibile attribuire il premio di maggiorazione ed in particolare, qualora il numero di dirigenti che hanno ottenuto la valutazione massima (100) superi il numero dei premi attribuibili, al fine di individuare i destinatari del premio si terrà conto dei seguenti criteri nell'ordine:

- 1) Valutazione massima dell'anno precedente;
- 2) Valutazione superiore considerando la media dei punteggi dell'ultimo triennio;

3) Incarichi ad interim di durata maggiore di sei mesi.

Il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2024 ammonta ad € 243.995,29 lordo datoriale, corrispondenti ad € 183.869,84 netto datoriale e verrà contabilizzato con riferimento ai n. 7 dirigenti attualmente in servizio con incarico presso l'A.I.D..

IL VICE SEGRETARIO GENERALE DIRSTAT Dr. Cataldo Bongermino