

# Ministero della Difesa

## Direzione Generale per il Personale Civile

### RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(Art. 40-*bis* d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 55 d.lgs 27 ottobre 2009, n. 150; circolare del Dipartimento della ragioneria generale dello Stato 19 luglio 2012, n. 25 e successive note applicative)

#### Modulo 1

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

Data di sottoscrizione		Ipotesi di contratto collettivo integrativo: <b>11 febbraio 2026</b>
Periodo temporale di vigenza		Il contratto integrativo è riferito all'anno <b>2025</b>
Composizione della delegazione trattante		<p><b>Parte Pubblica</b> (nota Gabinetto del Ministro prot.n. 2125 in data 19 gennaio 2026, relativa alla composizione della delegazione trattante)</p> <p>Direttore generale per il personale civile (presidente)</p> <p>Capo del I reparto dello Stato Maggiore della Difesa (componente)</p> <p>Vice Direttore del I reparto del Segretariato Generale della Difesa/DNA (componente)</p> <p>Membro designato dal Consiglio della Magistratura Militare (componente)</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</b> CISL FP, UNADIS, DIRSTAT-FIALP-UNSA, ANMI-ASSOMED-SIVEMP-FPM, UIL PA, CIDA FC, FLEPAR.</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie dell'Ipotesi:</b> CISL FP, UNADIS, DIRSTAT-FIALP-UNSA, ANMI-ASSOMED-SIVEMP-FPM, UIL PA, CIDA FC.</p>
Soggetti destinatari		Dirigenti di seconda fascia in servizio presso il Ministero della difesa, con esclusione del personale dell'area di diretta collaborazione del Ministro
Materie trattate dal contratto Integrativo (descrizione sintetica)		Definizione criteri di ripartizione delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato 2025, tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, con riferimento 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. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'Ufficio centrale del bilancio presso il Ministero della difesa apporrà il prescritto 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 2025 per la retribuzione di posizione e di risultato.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- è stato adottato il piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10 d.lgs. n. 150/2009;</li> <li>- è stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 d.lgs. n. 150/2009;</li> <li>- è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.Lgs.n.33/2013;</li> <li>- allo stato risulta validata dall'OIV, ai sensi dell'art. 14, comma 6, d.lgs. n. 150/2009, la relazione sulla <i>performance</i> per l'anno 2024.</li> </ul> <p>Tutti i documenti suddetti sono stati pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web del Ministero della difesa.</p>

## **Modulo 2**

### **Illustrazione dell'articolato del contratto**

La presente ipotesi di contratto collettivo integrativo regola, in applicazione dell'art. 21, comma 1, lett.b del CCNL sottoscritto il 28 novembre 2025 (di seguito CCNL), i criteri di ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2025 (con riferimento all'attività prestata nel 2024) che, come previsto dall'art.8 co.1 del CCNL, sono negoziati con cadenza annuale.

Inoltre, in considerazione delle osservazioni formulate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato IGOP, con nota n.166438 del 12/6/2025, e dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, con nota n.45395 del 12/6/2025.

L'art. 1 definisce il campo di applicazione, la durata e l'oggetto del CCNL.

L'art. 2 ripartisce le risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, costituito per l'anno 2025, destinando € 3.369.678,05 lordo datoriale (€ 2.539.320,31 netto datoriale) alla retribuzione di risultato per l'attività svolta nell'anno 2024.

L'art. 3 stabilisce i criteri e le modalità di ripartizione e di attribuzione della retribuzione di risultato. In particolare, stabilisce che, a seguito della validazione della Relazione sulla performance e 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.

L'art. 4 riguarda la differenziazione della retribuzione di risultato in considerazione del livello di valutazione della performance raggiunti dal dirigente.

Infine, l'art.5 riguarda l'attribuzione del premio di maggiorazione della retribuzione di risultato, prevista all'art. 19 del CCNL, a partire dalla valutazione dell'attività svolta nell'anno 2025. Viene stabilito di attribuire il premio, pari al 30% del valore medio pro capite riconosciuto come retribuzione di risultato, al 15% (con arrotondamento per eccesso) dei dirigenti che hanno conseguito la valutazione massima. In caso di parità di punteggio, verranno applicati i criteri stabili al comma 3 dell'articolo stesso

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 prevista dall'art.4 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, in stretta connessione finalistica con il funzionamento e l'operatività dello strumento militare, 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), terzo livello della filiera programmatica, nell'ambito della figura generale, autentica mappa logica, del c.d. albero della performance.

Poiché l'attività svolta dai dirigenti di seconda fascia – significativamente inscritta all'interno della missione n. 5 del bilancio dello Stato ("Difesa e sicurezza del territorio") e, in larghissima prevalenza, del

programma n. 6 (“Pianificazione generale delle Forze Armate e approvvigionamenti militari”), che individua il servizio finale reso alla collettività – ha una connotazione essenzialmente strumentale, di supporto alle Forze Armate, il beneficio atteso dalla contrattazione integrativa si identifica non, ovviamente, con un surplus di entrate monetarie, ma, trattandosi di attività citizen e non market oriented, nel valore aggiunto della prestazione lavorativa a sostegno delle Forze Armate.

Questa, 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 di impatto.

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 (D.D. n.1191 dell’1 dicembre 2025 registrato il 9 dicembre 2025 al n.15356), a quello di distribuzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia per l’anno 2025 e all’ipotesi di accordo integrativo, all’Ufficio centrale del bilancio presso il Ministero della difesa.

IL DIRETTORE GENERALE  
Dott.ssa Maria DE PAOLIS