M_D AF47957 REG2026 0014908 16-11-2026
M_D AF47957 REG2026 0010703 26-08-2026

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

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO
per la distribuzione del Fondo Risorse Decentrate (FRD) 2026
e di modifica del CCNI 2025-2027 sottoscritto in data 1 dicembre 2026 *

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

Rettificare:
* la data del 1 dicembre 2026 deve intendersi 1 dicembre 2025

IL CAPO UFFICIO RISORSE UMANE
Dott.ssa Isabella CIMMINO

19/9/2026

Tel. +39 06 46915 2002
P.I. 07281771001 - C.F. 97254170588

Digitally signed by ISABELLA CIMMINO
Date: 2026.08.26 14:11:55 CEST

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

Data di sottoscrizione	29 luglio 2026 (Ipotesi di Accordo)
Periodo temporale di vigenza	1 gennaio 2026 – 31 dicembre 2026 (in merito alla distribuzione del FRD per il trattamento accessorio di competenza 2026). L'art.7 del presente contratto, modifica l'art.17, comma 8, del CCNI 2025-2027 sottoscritto in via definitiva in data 1 dicembre 2025.
Composizione della delegazione trattante	- Delegazione Trattante per Agenzia Industrie Difesa (AID): Resp. Uff. Gestione del personale e organizzazione Presidente: dott.ssa Isabella CIMMINO Resp. Uff. affari legali: avv. Catia LIVIO Resp. Uff. Amministrazione Finanza E Controllo: dott. Giuseppe VITERITTI Resp. dell'attività Contrattualistica: Ten. Col. Valerio IACUELLI (assente) Segretario verbalizzante: avv. Fabio CRISCUOLO - OO.SS. nazionali ammesse alla contrattazione: CISL FP, UIL FP, CONFINTESA FP, FLP Difesa, CONFSAL UNSA OO.SS. nazionali firmatarie: CISL FP, UIL FP (con nota a verbale), CONFINTESA FP (con nota a verbale), FLP Difesa (con nota a verbale), CONFSAL UNSA OO.SS. nazionali non firmatarie: //
Soggetti destinatari	E' destinatario del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo - FRD 2026 e di modifica del CCNI 2025-2027 del 1 dicembre 2025, il personale civile appartenente al Comparto Funzioni Centrali in servizio presso l'Agenzia Industrie Difesa (AID).
Materie trattate dal contratto integrativo (*)	Distribuzione del Fondo Risorse Decentrate da destinare a: - Posizioni Organizzative - Particolari Posizioni di Lavoro - Turni - Reperibilità - *Performance* Organizzativa - *Performance* Individuale - Differenziale Stipendiale (e criteri di riferimento progressioni economiche orizzontali - PEO) - Indennità di specifiche responsabilità art 54 CCNL 2019-2021 - Elemento di garanzia personale distacco sindacale - Fondo Unico di Sede e: - Modifica dell'art. 17, comma 8 del CCNI 2025-2027 del 1 dicembre 2025 – Indennità di Imbarco/Lavorazione/Collaudo

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	**Intervento dell'Organo di controllo interno**	La presente relazione illustrativa viene inviata all'Organo di controllo interno, Collegio dei Revisori dei Conti, per la prescritta certificazione contestualmente all'Ipotesi di CCNI di cui, unitamente alla relazione tecnico finanziaria, costituisce corredo (art. 40, comma 3 –*sexies*, D.lgs. 165/2001).
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	Il Collegio dei Revisori dei Conti ha certificato la documentazione relativa all'Ipotesi CCNI in data _____ con Verbale n. ___ evidenziando i seguenti rilievi: _____
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato approvato in data 29 gennaio 2026 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 2026: "Piano della Performance" "Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza" La "Relazione della Performance" relativa all'anno 2025, approvata con atto M_D AF47957 REG2026 0006417 12-05-2026 (successivamente ratificata dal Direttore Generale in data 12 giugno 2026), è stata validata con osservazioni da parte di OIV con atto M_D A4A9083 REG2026 0000834 07-07-2026. 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".
Eventuali osservazioni (*) Il CCNI - FRD 2026 dell'Agenzia Industrie Difesa, al fine di assicurare uniformità di trattamento tra i dipendenti dell'Amministrazione Difesa (A.D.) e quelli di Agenzia (A.I.D.), trovando applicazione per entrambi lo stesso CCNL – Funzioni Centrali, recepisce sostanzialmente i contenuti dell'ipotesi di CCNI FRD 2026 sottoscritto dall'Amministrazione Difesa e le OO.SS. nazionali, in data 3 giugno 2026. La quantificazione del fondo AID è operata annualmente nell'ambito dell'accordo sindacale relativo alla distribuzione del Fondo risorse decentrate del Ministero della Difesa, sulla base di specifiche previsioni contenute in apposita convenzione triennale stipulata tra il Direttore Generale di Agenzia e il Ministro della Difesa (art. 133, comma 3 D.P.R. 15.3.2010, n. 90).		

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)

In data 03 giugno 2026 il Ministero della Difesa ha sottoscritto con le rispettive OO.SS. l'ipotesi di CCNI del Ministero della Difesa relativa ai criteri di distribuzione del FRD 2026 e contenente, tra l'altro, la quota-parte destinata al FRD 2026 di Agenzia (art.4, comma 2).
L'Agenzia ha di conseguenza sottoscritto in data 29 luglio 2026 l'ipotesi di contratto collettivo integrativo per la ripartizione del fondo risorse decentrate 2026 relativo al personale civile - Area Funzioni Centrali – dell'Agenzia Industrie Difesa.
L'art.7 dell'ipotesi di accordo inoltre, modifica l'art.17, comma 8, del CCNI 2025-2027 sottoscritto in via definitiva in data 1 dicembre 2025, ampliando la platea dei destinatari dell'Indennità di Imbarco/Lavorazione/Collaudo.

1. Determinazione del Fondo.
La quantificazione del Fondo destinato all'Agenzia Industrie Difesa è operata annualmente in sede di stipula del Fondo Risorse Decentrate della Difesa, in ottemperanza delle disposizioni di cui alla Convenzione Triennale che lega l'Agenzia Industrie Difesa al Ministero della Difesa (art. 133, comma 3 d.P.R. 15.3.2010, n. 90).

Per l'anno in corso, tale quantificazione è stata operata all'art. 4, comma 2, dell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per la ripartizione dell'FRD 2026 dell'Amministrazione Difesa, sottoscritto il 03 giugno 2026.
Il Fondo Risorse Decentrate 2026 di Agenzia ammonta a € **3.637.951,93** ed è finalizzato a remunerare quanto indicato all'art.19 del CCNI 2025-2027 sottoscritto il 1 dicembre 2025. Il personale in servizio al 01/01/2026 è pari a **699** unità.

2. Posizioni Organizzative (PO).
All'art. 22 del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo 2025-2027 di AID è prevista una specifica indennità destinata a remunerare il personale, inquadrato nell'area dei funzionari, titolare di incarico di posizione organizzativa. L'art.5 dell'ipotesi di accordo FRD 2026 definisce l'ammontare della quota da destinare alla remunerazione del personale titolare di tale indennità per l'anno di competenza.

Quanto sopra, nel rispetto della finalità di natura premiale della suddetta indennità che risponde all'esigenza di ricompensare il funzionario il quale è investito di compiti di particolare rilevanza e responsabilità e li assolve meritoriamente.

Posizioni Organizzative AID	Nr. P.O.	Importo teorico pro-capite lordo dipendente
Categoria I	8	€ 3.698,55
Categoria II	74	€ 2.285,59
TOTALE P.O. 2026	82	-

Sul piano operativo è importante evidenziare che la destinazione di tali risorse impone che il riconoscimento e la remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa avvengano in maniera selettiva.
La disciplina attuativa di dettaglio è declinata dall'Amministrazione con apposita circolare.

Dalla modalità d'impiego di 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, tanto più considerato che i dipendenti interessati - appartenendo all'area dei funzionari, assimilabile a quella dei "quadri" del settore privato - 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 riflesso positivo sul funzionamento complessivo dell'organizzazione.

3. Particolari Posizioni di Lavoro, Turni, Reperibilità.
Le particolari posizioni di lavoro, i turni e la reperibilità sono istituti connotati da un'omogeneità di fondo, attraverso i quali si intende fornire una risposta alle esigenze, avvertite nelle unità produttive 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 (cfr. in dettaglio articoli da 9 a 17 del CCNI 2025-2027 di AID e art. 1 del CCNI di modifica del CCNI triennio 2025-2027 del 1 dicembre 2025, sottoscritto in via definitiva il 22 luglio 2026).

La corresponsione del trattamento accessorio connesso a tali tipologie e modalità di lavoro è sempre subordinata all'effettiva prestazione delle stesse e si pone quale elemento del sinallagma teso ad equilibrare la controprestazione pecuniaria in rapporto a quella lavorativa.

L'ottimale gestione dei su citati istituti consegna un'attesa di beneficio immediato derivante dal ristoro economico dei prestatori di lavoro, cui si associa, in considerazione della natura strumentale, di supporto, dei servizi resi attraverso le predette tipologie e modalità di lavoro, la maggiore funzionalità, o quanto meno la continuità di funzionamento, delle strutture nel cui ambito e/o al cui servizio esse vengono rese.

4. *Performance* organizzativa.
All'Agenzia Industrie Difesa è affidata la Missione Istituzionale del conseguimento dell'economica gestione delle unità produttive.
La misurazione del raggiungimento degli obiettivi avviene attraverso specifici indicatori e valori target, che concretizzano gli intenti dell'Amministrazione. Per quanto attiene agli indicatori, essi sono definiti come grandezze espresse sotto forma di valore assoluto o rapporto.
In ottemperanza al disposto normativo degli artt. 4 e 6 del d.lgs. n. 150/2009, gli obiettivi organizzativi definiti nel Piano della Performance (oggi confluito nel PIAO) sono orientati 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 è impostata, monitorata e valutata in rapporto alla sua capacità di attuare piani e programmi per conseguire obiettivi prefissati.
L'art.5 del FRD 2026 definisce le risorse finalizzate all'incentivazione della produttività del personale appartenente alle aree funzionali dell'AID, cioè il finanziamento della performance organizzativa, con le modalità indicate all'art. 20 del CCNI 2025-2027 di AID.

5. *Performance* individuale.
In ottemperanza al disposto normativo degli artt. 7 e ss. del D.lgs. 150/2009 l'AID ha provveduto ad adottare il "Sistema di misurazione e valutazione della *performance* del Ministero della Difesa", approvato con D.M.11 febbraio 2025 e in vigore a decorrere dal ciclo di performance 2025.
L'art.5 del FRD 2026 definisce le risorse finalizzate al finanziamento della performance individuale con le modalità indicate all'art. 21 del CCNI 2025-2027 di AID.
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.

D'altro canto, sul piano mediato, si considera il sistema della *performance* strumento d'elezione per il mantenimento costante nel tempo di un elevato *standard* di efficienza dei servizi offerti dall'AID.

6. Differenziale Stipendiale (progressioni economiche all'interno delle aree - PEO)
All'art.25 del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo 2025-2027 di AID è prevista la possibilità di definire annualmente, uno specifico stralcio destinato alle progressioni economiche all'interno delle aree.

Nel Fondo Risorse Decentrate 2026, all'art.6, è stata accantonata la quota parte destinata a finanziare le progressioni economiche interne alle aree funzionali. Tale impegno di spesa è idoneo ad assicurare un numero complessivo di differenziali stipendiali per n. **109** unità. Al comma 1 sono specificati i contingenti di personale cui attribuire, con decorrenza 1° gennaio 2026, il previsto differenziale stipendiale, a condizione che l'accordo definitivo venga sottoscritto entro il 31/12/2026.

Nell'accordo FRD 2026 sono indicati i criteri per la definizione delle progressioni, specificamente negli allegati 1 e 2.

In ordine ai criteri, si sottolinea che l'esperienza professionale non è valutata considerando soltanto la mera anzianità di servizio ma, nel rispetto del principio della "*selettività*", tiene debitamente conto dell'esperienza lavorativa maturata in ambiti professionali di riferimento e delle competenze/conoscenze professionali acquisite.

La quota limitata di personale interessato dalla procedura selettiva, fissata al 50% della platea dei potenziali beneficiari è riferita alla singola procedura di ogni singola area.
Il numero di progressioni economiche che saranno poste a bando è inferiore o uguale alla metà dei dipendenti presenti su ogni area, in servizio al 1 gennaio 2026, al netto del personale assunto da meno di due anni (ovvero successivamente al 31/12/2023) (art.25, comma 2 del CCNL 2025-2027):

	Area Operatori	Area Assistenti	Area Funzionari	Totali
Personale beneficiari progressioni economiche	1	191	29	221
Posizioni disponibili al differenziale stipendiale	0	95	14	109

I numeri riportati in tabella non comprendono le unità di personale comunque operanti presso AID ma giuridicamente appartenenti ai ruoli del Ministero della Difesa. Tale personale infatti partecipa alle progressioni economiche attivate dall'Amministrazione Difesa (art.1, comma 2, del CCNI FRD 2026).

Con l'attuazione degli sviluppi economici l'Amministrazione si prefigge lo scopo immediato di soddisfare le legittime aspettative retributive del personale, maturate nel corso di anni di servizio. Nel contempo, persegue lo scopo mediato di garantire la regolarità dei servizi mediante il mantenimento di un corretto rapporto sinallagmatico tra prestazione lavorativa offerta dal prestatore di lavoro e controprestazione economica assicurata dal datore di lavoro.

7. Indennità di specifiche responsabilità

Le tipologie di compiti indennizzabili vengono individuati dall'Amministrazione, nell'ambito delle funzioni giuridico-legali, amministrative, logistiche, contabili e di bilancio oppure delle funzioni statistico-informatiche o tecnico-specialistiche, tenendo conto del livello di responsabilità (civile o penale o amministrativa o contabile/erariale) che può derivarne, della complessità delle competenze attribuite e dalla specializzazione richiesta dai compiti affidati.
La disciplina attuativa di dettaglio, declinata dall'Amministrazione con apposita circolare, viene fissata in coerenza con le prerogative dirigenziali che, in materia di organizzazione degli uffici (art. 5 d.lgs.

165/2001), il legislatore accorda agli organi gestionali, riconoscendo loro capacità e poteri del privato datore di lavoro.
Sul piano operativo, nell'Ipotesi di FRD 2026 è stato evidenziato che la destinazione ad hoc di una quota limitata di risorse impone che il riconoscimento e la remunerazione dei compiti assegnati avvengano in maniera selettiva.
Dalla siffatta modalità d'impiego di 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 particolare responsabilità, tanto più considerato che i dipendenti interessati appartengono alla vasta area degli assistenti, all'interno della quale si distinguono per lo svolgimento di compiti che, seppur caratterizzano i contenuti tipici e generali delle mansioni del profilo professionale (che sono già state valutate e remunerate con il trattamento economico stipendiale previsto), comportano una particolare responsabilità connessa alla prestazione resa; l'altro mediato, consistente nel potenziale incremento quantitativo e qualitativo della prestazione lavorativa anche degli altri colleghi di area dovuto allo stimolo di emulazione nell'accettare ulteriori responsabilità oltre quelle direttamente discendenti dal proprio profilo, da cui consegue un generale riflesso positivo sul funzionamento complessivo dell'organizzazione.

Nell'ipotesi di accordo FRD 2026, si è accantonata la relativa quota parte, con riserva di ridefinire preventivamente con le OO.SS. ulteriori criteri oggettivi per la declinazione delle specifiche responsabilità attribuite dai datori di lavoro al personale dell'Area degli Assistenti, che saranno destinatari delle indennità di specifiche responsabilità per l'anno di competenza.

8. Trattamento economico del personale in distacco sindacale

L'elemento di garanzia della retribuzione di cui si compone il trattamento economico del personale in distacco sindacale fissato nell'art.2 del CCNI di modifica del CCNI Triennio 2025-2027 è pari al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo risorse decentrate, con esclusione delle voci indicate all'art. 33, comma 2, lett. c), d), h) e i) del CCNL 2022-2024, eccezion fatta per i compensi incentivanti di cui alla L.88/1989 e art.12 D.L.79/1997 e ss.mm. e ii.
L'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco nel caso di distacco part-time o frazionato.

9. Fondo unico di sede (FUS)
Il Fondo unico di sede, disciplinato dagli artt. 26 e 27 del CCNI 2025-2027 di AID, rappresenta lo strumento privilegiato di realizzazione di politiche del personale mirate all'incentivazione di prestazioni lavorative *target oriented*.
L'art.5 dell'accordo FRD 2026 prevede apposito accantonamento che sarà ripartito in modo da costituire, presso ciascuna sede, il fondo locale.

La Correlazione diretta tra mezzi ed effetti attesi viene esplicitata in maniera sintetica nel prospetto che segue:

Correlazione tra mezzi e risultati attesi: prospetto sinottico

Impieghi	Mezzi (importi lordi al datore di lavoro)	Effetti diretti	Effetti indiretti

Posizioni Organizzative	Erogazione di € 263.704,36	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 - Turni - Reperibilità	Erogazione di € 869.699,89	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 € 1.055.521,38	Valorizzazione dell'apporto partecipativo del personale civile al raggiungimento degli obiettivi strategici di ciascuna UP/DG e di AID	Mantenimento nel tempo di un elevato *standard* di efficienza
Performance individuale	Erogazione di € 566.002,98	Tensione al miglioramento e cura dell'esecuzione della prestazione	Mantenimento nel tempo di un elevato *standard* di efficienza
Differenziali stipendiali	Erogazione di € 207.915,95	Soddisfare le legittime aspettative retributive dei dipendenti maturate nel corso di anni di servizio	Continuità dei servizi mantenendo in equilibrio il rapporto tra prestazione lavorativa e controprestazione economica
Indennità di specifiche responsabilità	Erogazione di € 11.943,00	Maggiore quantità e qualità della prestazione lavorativa in conseguenza dell'aumento del livello di soddisfazione e motivazione di alcuni dipendenti, investiti di maggiori responsabilità	Aumento beneficio sociale
Elemento di garanzia personale distacco sindacale	Erogazione di € 1.526,50	Tensione al miglioramento e cura dell'esecuzione della prestazione	Aumento beneficio sociale
Fondo Unico di Sede	Erogazione di € 661.637,87	Aumento soddisfazione e motivazione - Maggiore quantità e qualità della prestazione lavorativa	Contributo all'erogazione del servizio finale - Aumento beneficio sociale

CONSIDERAZIONI FINALI

L'Agenzia Industrie Difesa, ente pubblico istituito in applicazione del D.Lgs 300/1999, impiega anche personale nei ruoli del Ministero della Difesa o un tempo appartenente al Ministero della Difesa, ed è regolata dal CCNL – Comparto Funzioni Centrali.

AID persegue una politica gestionale che tende a garantire al personale transitato nei propri ruoli lo stesso trattamento normativo ed economico dei dipendenti civili del Ministero della Difesa.

È orientamento della Direzione Generale di Agenzia, in materia di politica del personale, far riferimento a quella dell'Amministrazione Difesa (A.D.), allo scopo di evitare discriminazioni inopportune tra il personale trasferito nei ruoli dell'Agenzia ed il personale comunque operante presso le Unità Produttive dell'Agenzia ma ancora appartenente all'Amministrazione Difesa.

Per le appena citate ragioni, pur nella peculiarità che la contraddistingue svolgendo la propria *Mission* nell'ambito produttivo industriale, l'Agenzia recepisce sostanzialmente gli accordi integrativi sottoscritti dal Ministero della Difesa.

La quota parte relativa al fondo risorse decentrate disponibile deriva annualmente da uno stralcio a monte dello stanziamento assegnato per l'esercizio finanziario di interesse al Ministero della Difesa (per l'anno 2026, art.4 comma 2 dell'ipotesi di CCNI sottoscritto il 3 giugno 2026 dell'A.D.).

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 19.7.2012, prot. 64981) e si trasmette al fine di conseguire dagli organi di controllo la certificazione propedeutica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo FRD 2026 dell'AID (art.40-bis commi 1 e 2 D.Lgs. n. 165/2001).

Responsabile Ufficio
Gestione del Personale e Organizzazione
Dott.ssa Isabella CIMMINO