



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
DEL PERSONALE DIRIGENTE DI SECONDA FASCIA DELL'AREA FUNZIONI CENTRALI
FONDO 2026 (RISULTATO 2025)**

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

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), ed in esito al decreto dirigenziale di determinazione del fondo 2026, n.156 del 29 maggio 2026, per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia relativi al 2025 e al CCNI per il triennio 2024-2026 di AID.

MODULO 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Data di sottoscrizione		Ipotesi di CCNI 24 giugno 2026
Periodo temporale di vigenza		1 gennaio 2025 - 31 dicembre 2025
Composizione della delegazione trattante		<ul style="list-style-type: none"> - Delegazione Trattante per Agenzia Industrie Difesa: 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 Avv. Fabio CRISCUOLO (Segr. Verbalizzante) - OO.SS. nazionali ammesse alla contrattazione: CISL FP, ANMI_ASSOMED-SIVEMP-FPM, CIDA FUNZIONI CENTRALI, FLEPAR, UIL FP, UNADIS, DIRSTAT-FIALP-UNSA OO.SS. nazionali firmatarie: CISL FP, ANMI_ASSOMED-SIVEMP-FPM, CIDA FUNZIONI CENTRALI, UIL FP, UNADIS, DIRSTAT-FIALP-UNSA
Soggetti destinatari		Dirigenti di seconda fascia in servizio presso Agenzia Industrie Difesa.
Materie trattate dal contratto integrativo		<ul style="list-style-type: none"> - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato e del premio di maggiorazione. - Definizione criteri di ripartizione delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato, tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, con riferimento all'attività prestata nell'anno 2025. - Integrazione retribuzione di risultato per affidamento incarico ad interim.
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 2026 per la retribuzione di posizione e di risultato 2025.
	Allegazione della	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

	Certificazione e dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	verbale n.10 del 17 giugno 2026 Prot n.AF47957_P8084_20260618_REG. del 18/06/2026; ha rilasciato la certificazione relativa alla regolarità amministrativa e contabile della Determinazione n. 156/2026, avente ad oggetto la costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di seconda fascia dell'Agenzia Industrie Difesa, annualità 2025.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>E' stato approvato il PIAO in data 29-01-2026 (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 2025:</p> <p>"Piano della Performance"</p> <p>"Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza"</p> <p>La "Relazione sulla performance" per l'anno 2025 risulta validata dall'O.I.V., ai sensi dell'art. 14, comma 6 d.lgs. n.150/2009, con Documento di Validazione del 08.07.2026, Prot. n.AF47957_P8884_20260707_REG dell'08/07/2026</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. 21 del CCNL Area Funzioni Centrali 2022-2024 sottoscritto il 30 luglio 2025 (di seguito CCNL), per il 2025. Esso si applica al personale dirigente di seconda fascia in servizio presso l'Agenzia Industrie Difesa e stabilisce, in particolare, come previsto dall'art. 21, comma 1, lett. b del CCNL, i criteri di ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, con riferimento all'attività prestata nel periodo temporale 1° gennaio 2025 - 31 dicembre 2025, nel rispetto di quanto definito dal CCNI 2024-2026 di AID, sottoscritto in via definitiva in data 23 ottobre 2025 (parte giuridica).

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. Per quanto non espressamente previsto, in virtù del rinvio operato dall'art.2 co. 4 del presente CCNI ai criteri stabiliti nel CCNI triennale 2024-2026, trovano applicazione le disposizioni ivi previste, in particolare quella di cui all'art.7 CCNI 2024-2026 per la remunerazione degli incarichi di reggenza ad interim.

Tale retribuzione viene erogata, per quel che concerne gli obiettivi assegnati e l'attività svolta nell'anno 2025, facendo riferimento al vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance del Ministero della Difesa del 11 febbraio 2025, 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 coerenti con l'effettivo periodo di svolgimento dell'incarico e con la valutazione della performance individuale ottenuta nell'anno di riferimento.

Per quanto concerne, in particolare, l'applicazione della maggiorazione di cui all'art. 15 co. 3 del CCNL2 022-2024, l'art. 5 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 valutazione massima nell'anno precedente, della valutazione superiore considerando la media dei punteggi nell'ultimo triennio, incarico ad interim di durata maggiore di 6 mesi nell'anno di interesse.

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 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" nell'ambito più generale della performance organizzativa.

La corresponsione del premio al personale dirigente, nel rispetto dei criteri sopra riportati e in relazione alle valutazioni individuali ottenute, sarà effettuata solo a seguito di validazione della performance relativa all'anno 2025 da parte di OIV.

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 2026 per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia per le attività svolte nell'anno 2025, e all'ipotesi di accordo integrativo, ai competenti Organi Certificatori.

AGENZIA INDUSTRIE DIFESA
RESPONSABILE UFFICIO
GESTIONE DEL PERSONALE E ORGANIZZAZIONE
Dott.ssa Isabella CIMMINO