

MINISTERO DELLA DIFESA

DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE

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

La delegazione di parte pubblica del Ministero della difesa e le Organizzazioni sindacali rappresentative del personale dirigente:

VISTI i contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale dirigente dell'Area Funzioni Centrali e, in particolare, il contratto collettivo nazionale di lavoro, sottoscritto in data 9 marzo 2020, per il triennio 2016-2018;

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 23 febbraio 1998, registrato alla Corte dei Conti il 16 marzo 1998, concernente, tra l'altro, l'individuazione di cinque posizioni organizzative dirigenziali non generali graduate secondo il rapporto di 1 - 1,2 - 1,4 - 1,6 - 1,8 a cui corrispondono cinque fasce retributive articolate in ordine crescente;

VISTO il decreto ministeriale in data 29 settembre 2016 con il quale viene approvato il documento denominato "Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale dirigenziale" civile con incarico di livello generale e non generale del Ministero della Difesa;

VISTO il decreto ministeriale in data 24 settembre 2020, registrato alla Corte dei Conti il 20 novembre 2020, di approvazione della tabella dei posti di funzione dei dirigenti civili del Ministero della Difesa;

VISTO il decreto direttoriale in data 26 gennaio 2022 concernente la determinazione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia per l'anno 2021, oggetto di positiva verifica in ordine ai profili relativi alla compatibilità economico-finanziaria, al rispetto dei vincoli di bilancio e dei vincoli derivanti dalle norme di legge e dal contratto nazionale da parte dell'Ufficio Centrale del Bilancio presso il Ministero della Difesa in data 22 febbraio 2022;

PRESO ATTO del parere espresso con nota n. 29377 in data 5 aprile 2022, dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, previo accertamento congiunto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato/IGOP, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, favorevole alla sottoscrizione definitiva dell'Ipotesi di accordo firmata in data 18 gennaio 2022 a condizione che alla stessa, in sede di sottoscrizione definitiva, vengano apportate le modifiche richieste, nei citati pareri;

TENUTO CONTO, delle osservazioni formulate Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato/IGOP nella nota n. 55510 in data 4 aprile 2022 con riferimento all'art.2 co.3, all'art.3 co.4 e all'art.9 co.1 dell'Ipotesi di accordo;

TENUTO CONTO, altresì, delle osservazioni formulate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica nella succitata nota n. 29377 in data 5 aprile 2022 con riferimento all'art.3 co.4 e 5 e all'art.6 co.4 dell'Ipotesi di accordo;

SOTTOSCRIVONO

in via definitiva il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo

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 il Ministero della 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 2021 - 31 dicembre 2023 e conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo contratto integrativo, ai sensi dell'art. 8, comma 7 del CCNL relativo al personale dirigenziale dell'Area Funzioni Centrali, triennio 2016-2018, sottoscritto il 9 marzo 2020 (di seguito CCNL Area Funzioni Centrali 2016-2018).
3. Il presente CCNI disciplina le materie rimesse a tale livello di contrattazione dall'art. 7, comma 5 e dall'art. 44 del CCNL Area Funzioni Centrali 2016-2018.

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 nell'ambito di non più dell'85% delle risorse complessive del relativo fondo di cui all'art. 51 del CCNL Area Funzioni Centrali 2016-2018, 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 2016-2018, 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

I valori della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun dirigente, avuto riguardo all'effettivo periodo di svolgimento dell'incarico e sulla base della valutazione della performance individuale ottenuta nell'anno di riferimento, sono parametrati alla fascia retributiva connessa all'incarico ricoperto, in base alla graduazione delle funzioni dirigenziali prevista dal D.M. 24 settembre 2020, cui corrisponde una retribuzione di parte variabile secondo i coefficienti di seguito riportati (decreto ministeriale 23 febbraio 1998):

fascia retributiva	coefficienti
V	1,8
IV	1,6
III	1,4
II	1,2
I	1,0

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 %

1. La retribuzione di risultato non viene corrisposta in caso di mancato soddisfacimento delle condizioni minime previste dall'allegato E 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, una differenziazione della retribuzione di risultato, in applicazione dell'art. 28 del CCNL Area Funzioni Centrali 2016-2018, 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 che, in base al sistema di valutazione in vigore, abbia conseguito la valutazione massima (100) e che, nell'anno di riferimento, sia stato titolare di incarico dirigenziale per l'intero anno solare.
2. In caso di parità, al fine di determinare la posizione in graduatoria, si terrà conto, nell'ordine, della maggiore anzianità nella qualifica dirigenziale e della minore età anagrafica.
3. La maggiorazione di cui al comma 1 non trova applicazione per gli incarichi *ad interim*.
4. Tenuto conto che il premio di maggiorazione della retribuzione di risultato è stato introdotto dal CCNL Area Funzioni Centrali, sottoscritto il 9 marzo 2020, la disciplina della differenziazione, di cui al presente articolo, trova applicazione a partire dalla valutazione dell'attività svolta nell'anno 2021.

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 61 del CCNL 2002/2005, 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. 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

1. Al fine di favorire la formazione del personale dirigenziale, le parti convengono che, nei limiti delle risorse già destinate a tale specifica finalità, possono essere rimborsate le quote di iscrizione ai corsi di laurea presso Atenei pubblici e privati e possono essere concessi contributi a parziale rimborso delle spese sostenute per il conseguimento di titoli di studio.
2. Ai fini della concessione dei citati contributi sono presi in considerazione esclusivamente i titoli conseguiti presso Scuole o Università statali, parificate e legalmente riconosciute. I titoli

conseguiti presso Atenei telematici sono considerati validi esclusivamente qualora l'Università sia riconosciuta dal MIUR.

3. I dirigenti, inoltre, al pari del personale delle aree funzionali, possono produrre domanda di ammissione ai soggiorni nazionali marini e montani riservati al personale civile della Difesa e beneficiano, a fine anno, della quota teorica pro-capite destinata a finalità culturali.

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 rearsi 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 E del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del dirigente (D.M. 29.9.2016).
6. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione nei confronti dei dirigenti di cui all'art. 19, comma 3 del D.Lgs. 165/2001 e dei dirigenti di cui all'art.53 del vigente CCNL non ancora transitati alla prima fascia ai sensi dell'art.23, comma 1 del D.Lgs. n.165/2001, cui venga riassegnato un incarico dirigenziale di livello non generale.

Art. 11

Elemento di garanzia

1. Al personale in distacco sindacale spetta, ai sensi dell'art. 32 lett. *b* del CCNL dell'Area Funzioni Centrali 2016-2018, 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 2021

Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, di cui all'art. 44, comma 1, lett.b del CCNL, per l'anno 2021, viene ripartito secondo i criteri definiti nel presente contratto.

Le risorse del fondo destinate alla retribuzione di risultato ammontano ad € 2.648.388,61 lordo datoriale, corrispondenti ad € 1.995.771,37 netto datoriale.

La retribuzione di risultato è contabilizzata con riferimento al solo periodo di svolgimento dell'incarico nell'anno 2020, nel corso del quale il numero di dirigenti in servizio con incarico è pari a 74 (con esclusione del personale dell'area di diretta collaborazione del Ministro).

Roma, 26 aprile 2022

Per la parte pubblica

Per le OO.SS.

Vice Direttore Generale della Direzione
Generale per il Personale Civile

C.I.S.L. F.P. FIRMATO

UNADIS FIRMATO

FIRMATO

DIRSTAT-FIALP FIRMATO

Vice Direttore del I Reparto del Segretariato
Generale della Difesa

F.P. C.G.I.L. FIRMATO

FLEPAR FIRMATO

FIRMATO

ANMI ASSOMED SIVEMP FPM FIRMATO

Capo del I Reparto dello Stato Maggiore
della Difesa

U.I.L.P.A. FIRMATO

CIDA FUNZIONI CENTRALI FIRMATO

FIRMATO

FEMEPA NON FIRMATO