



Ministero dell'istruzione e del merito

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE INTEGRATIVA

PERSONALE DIRIGENTE DI LIVELLO NON GENERALE

Il giorno 21 febbraio 2025 ha luogo la riunione, in sede di contrattazione collettiva nazionale integrativa, tra la delegazione di parte pubblica del Ministero dell'istruzione e del merito e la delegazione di parte sindacale rappresentativa della dirigenza, avente all'ordine del giorno **“la retribuzione di risultato connessa alle performance organizzativa e individuale e la disciplina delle modalità di utilizzo dei compensi per incarichi aggiuntivi affluiti al fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato del personale dirigente non generale del Ministero dell'istruzione e del merito, per l'anno 2022”**.

Al termine dell'incontro, la delegazione di parte pubblica e la delegazione composta dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria individuate quali soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa nazionale, sottoscrivono la seguente ipotesi di contratto collettivo nazionale integrativo.

Per l'Amministrazione

Capo del Dipartimento per le risorse, l'organizzazione e l'innovazione digitale
Jacopo Greco

Direttore generale per le risorse umane e finanziarie
Antonella Iunti

Per le Organizzazioni sindacali di categoria

CGIL FP

CISL FP

UIL PA

FEMEPA

DIRSTAT-FIALP-UNSA

UNADIS

AMNI ASSOMED SIVEMP FPM

CIDA FC



Ministero dell'istruzione e del merito

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE INTEGRATIVA DIRIGENTI DI LIVELLO NON GENERALE

Retribuzione risultato connessa alla valutazione della performance organizzativa e individuale e disciplina delle modalità di utilizzo dei compensi per incarichi aggiuntivi afflitti al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente non generale del Ministero dell'istruzione e del merito, anno 2022

Premesso che

1. Il giorno 9 marzo 2020 è sottoscritto il C.C.N.L. triennio 2016-2018 - relativo al personale dirigenziale dell'Area funzioni centrali.
2. Il giorno 16 novembre 2023 è sottoscritto il C.C.N.L. triennio 2019-2021 - relativo al personale dirigenziale dell'Area funzioni centrali.
3. Il giorno 4 agosto 2022 è sottoscritto il C.C.N.I. triennale del personale dirigente di livello non generale, attuativo del C.C.N.L. 2016/2018. L'accordo concerne il periodo 2022-2024 e conserva la sua efficacia sino alla successiva stipula di un nuovo contratto integrativo.
4. Con d.m. 24 maggio 2022, n° 123, come parzialmente modificato dal d.m. 10 ottobre 2022, n. 265, è stata determinata la graduazione delle posizioni ed i relativi parametri economici per i posti e le funzioni di livello dirigenziale non generale del Ministero.
5. Con il d.m. 7 marzo 2022, n. 52 è stato adottato il Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2021 (di seguito Sistema) del Ministero che trova applicazione a decorrere dal ciclo della performance per l'anno 2022.
6. In applicazione del predetto Sistema, è stata effettuata la valutazione del personale dirigenziale di livello non generale del Ministero, per l'anno 2022;
7. Con decreto del Direttore generale per le risorse umane e finanziarie 20 marzo 2024, n. 462, vistato dall'Ufficio centrale del bilancio, sono state costituite le risorse finanziarie componenti il Fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato dei dirigenti di livello non generale del Ministero, per l'anno 2022, pari a € 19.925.087,13 al lordo degli oneri a carico dello Stato.
8. Con decreto 27 luglio 2023, n. 149 il Ministro ha approvato la Relazione sulla performance 2022. L'OIV, ai sensi dell'art. 7, comma 2, lett. a) del d.lgs. n.150 del 2009, come modificato dal d.lgs. n. 74 del 2017, avvalorava i dati della Relazione affermando che in linea generale, nel processo di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa l'OIV non ha evidenziato scostamenti significativi fra quanto programmato e quanto rendicontato e pertanto la performance organizzativa del Ministero, nel suo complesso, è stata raggiunta al 100% (tutta la documentazione circa la performance 2022 è disponibile al seguente link <https://www.miur.gov.it/web/guest/relazione-della-performance>). Conseguentemente, la valutazione per la performance organizzativa per l'anno 2022, prevista dal Sistema, è pari a 10 punti per i dirigenti di livello non generale.

Tanto premesso, in rapporto alle disponibilità finanziarie accertate, alla data del presente accordo, a carico del Fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato riferite all'anno 2022, le parti convengono quanto segue.

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente accordo è applicato al personale dirigenziale di livello non generale, amministrativo e tecnico, del Ministero dell'istruzione e del merito, in servizio nell'anno 2022.

Art. 2 Risorse disponibili

1. Complessivamente, il Fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato dei dirigenti di livello non generale del Ministero, per l'anno 2022, ammonta ad € 19.925.087,13, di cui disponibili ai fini della presente contrattazione € 19.589.733,94. Le risorse residuali pari ad euro 335.353,19, destinate all'indennità sostitutiva della retribuzione di risultato per i dirigenti assegnati agli uffici di diretta collaborazione, non sono oggetto del presente contratto.
2. Tutti gli importi indicati nel presente contratto, ove non specificato diversamente, sono da considerare al lordo sia delle ritenute a carico dello Stato sia di quelle a carico del dipendente.



Ministero dell'istruzione e del merito

Art. 3 Impiego delle risorse

1. La seguente tabella riassume l'utilizzo della risorsa finanziaria disponibile.

UTILIZZO

A	Somma occorrente per il pagamento della posizione e del differenziale della posizione al personale dirigente non generale in servizio, al netto delle cessazioni intervenute a qualsiasi titolo e al lordo delle nuove immissioni in ruolo e dei nuovi incarichi a tempo determinato.	10.233.049,02
B	Onnicomprensività da liquidare al personale dirigente non generale, destinatario di incarico aggiuntivo, come integrazione retribuzione di risultato	46.007,45
B1	Oneri a carico dello Stato onnicomprensività da liquidare al personale dirigente non generale, destinatario di incarico aggiuntivo, come integrazione retribuzione di risultato	15.044,44
C	Somma da destinare agli incarichi per reggenza/interim del personale dirigente non generale.	321.472,60
D	Elemento di garanzia dirigente in distacco sindacale	14.698,04
E	Somma complessiva da destinare alla retribuzione della performance organizzativa, della performance individuale e alla differenziazione della performance individuale	8.959.462,39
TOTALE RISORSA DISPONIBILE		19.589.733,94

UTILIZZO DELLA RISORSA DI CUI ALLA LETTERA E

F	Somma da destinare alla retribuzione di risultato connessa alla performance	8.669.175,94
G	Somma da destinare alla differenziazione della performance individuale	290.286,45
TOTALE RISORSA LETTERA E		8.959.462,39

Art. 4 Retribuzione di reggenza/interim

1. Come disciplinato dall'articolo 6 del C.C.N.I. triennale 4 agosto 2022 del personale dirigente di livello non generale, attuativo del C.C.N.L. 2016/2018, concernente il periodo 2022-2024 e conservante la sua efficacia sino alla successiva stipula di un nuovo contratto integrativo, la reggenza/interim di uffici di livello dirigenziale non generale, conferita con provvedimento formale, è retribuita integrando l'emolumento di risultato connesso alla performance con un importo pari al 25% della retribuzione di posizione complessiva prevista per tali uffici, commisurata al periodo di durata della reggenza/interim. In relazione alle reggenze/interim formalizzate e accertate (n. 70), la risorsa finanziaria occorrente è pari a € 321.472,60.

2. L'integrazione della retribuzione di risultato di cui al comma 1 è subordinata, oltre che alla sussistenza di un formale provvedimento di conferimento dell'incarico, alla valutazione positiva dell'attività svolta nell'ufficio affidato in reggenza/interim mediante l'attribuzione di un punteggio complessivo superiore a 60 ed è commisurata al periodo di durata dell'incarico stesso.

Art. 5 Elemento di garanzia per distacco sindacale

1. Sulla scorta di quanto previsto dall'art. 22 del C.C.N.L. 2019-2021 dell'Area funzioni centrali, al dirigente di livello non generale che fruisce del distacco sindacale è attribuito l'elemento di garanzia pari al 90% del valore medio delle voci retributive a carico del Fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato nell'anno 2018 [€ 63.817,77 lordo Stato, € 46.936,92 lordo dipendente], corrispondente ad un importo pari a € 57.435,99 (lordo dipendente € 42.243,23), sottoposto a conguaglio con quanto già percepito, a titolo di posizione fissa, posizione variabile e risultato nell'anno di riferimento del presente accordo.



Ministero dell'istruzione e del merito

Art. 6 Clausola di salvaguardia economica Differenziale di posizione

1. Per il personale dirigenziale di livello non generale, al quale, alla scadenza naturale dell'incarico, in assenza di valutazione negativa, è stato conferito un incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore al 90% della retribuzione di posizione prevista per il precedente incarico è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui all'articolo 54 del CCNL 2016/2018, pertanto:

- a) nel primo anno del nuovo incarico un differenziale che, sommato alla retribuzione di posizione del nuovo incarico, consenta il raggiungimento del 90% della retribuzione di posizione percepita nell'incarico precedentemente ricoperto;
- b) nel secondo anno del nuovo incarico, il valore del differenziale si riduce di 1/3;
- c) nel terzo anno del nuovo incarico, il valore del differenziale si riduce di 2/3;
- d) nell'anno successivo al terzo anno del nuovo incarico, il valore del differenziale cessa di essere corrisposto;

Art. 7 Retribuzione di risultato connessa alla performance

1. Per la retribuzione del risultato connessa alla performance, è stabilito un importo pari a € 8.669.175,94 (lordo dipendente € 6.532.630,69).

2. Come disciplinato dall'articolo 3 del C.C.N.I. triennale 4 agosto 2022 del personale dirigente di livello non generale, attuativo del C.C.N.L. 2016/2018, concernente il periodo 2022-2024 e conservante la sua efficacia sino alla successiva stipula di un nuovo contratto integrativo, la retribuzione di risultato si articola in quattro livelli, in base al punteggio assegnato con riferimento alla valutazione conseguita in applicazione del Sistema, posto a 100 il punteggio massimo, cui sono associate le percentuali della retribuzione erogabile, secondo la tabella che segue:

livello	punteggio	valore percentuale della retribuzione di risultato
1	da 91 a 100	100%
2	da 81 a 90	90%
3	da 71 a 80	80%
4	da 61 a 70	70%
5	fino a 60	0

3. La retribuzione di risultato connessa alla performance individuale è attribuita in quota parte (anno convenzionale 360 giorni) relativamente al servizio prestato connesso all'incarico dirigenziale sino all'eventuale cessazione a qualsiasi titolo avvenuta, nel corso dell'anno di riferimento.

4. All'esito dell'applicazione del comma 3 la eventuale risorsa residuale (RS), è attribuita, per le stesse finalità del presente articolo, ai medesimi destinatari, sulla base giorni di servizio moltiplicati per il valore/giorno calcolato nel seguente modo:

$$\text{valore/giorno} = \frac{\text{RS}}{\sum \text{giorni servizio}}$$

Per "∑ giorni servizio" si intende la sommatoria di tutti i giorni di servizio di tutti i destinatari.

Art. 8 Maggiorazione della retribuzione di risultato connesso alla performance

1. La misura percentuale della quota di dirigenti a cui viene attribuita in base all'articolo 28, commi 3 e 5 del medesimo CCNL la maggiorazione della retribuzione di risultato è del 10% dei dirigenti valutati positivamente.



Ministero dell'istruzione e del merito

2. La maggiorazione della retribuzione di risultato connessa alla performance è attribuita, con specifica motivazione, dai valutatori individuati dal Sistema ai dirigenti che:

a) abbiano svolto incarichi non retribuiti, particolarmente gravosi; quindi, con esclusione degli incarichi di reggenza di altro ufficio, di quelli rientranti nel regime di onnicomprensività e di qualsiasi altra tipologia di incarico per il quale è prevista una retribuzione;

b) abbiano partecipato a processi di innovazione e/o di riforma dell'Amministrazione e delle materie di competenza della medesima;

c) abbiano contribuito alla realizzazione di progetti e/o al conseguimento di obiettivi strategici;

d) abbiano contribuito alla soluzione di specifiche e complesse problematiche dell'Amministrazione

3. Per l'individuazione del numero massimo di dirigenti cui attribuire la maggiorazione, ciascun valutatore adotta la citata percentuale del 10%, per il numero dei dirigenti da lui positivamente valutati, applicando il criterio dell'arrotondamento per difetto/eccesso. La tabella seguente indica il numero massimo di dirigenti cui attribuire la maggiorazione per ciascun ufficio afferente a ciascun valutatore.

4. Il valutatore comunica alla Direzione generale per le risorse umane e finanziarie i nominativi dei destinatari della maggiorazione e le relative motivazioni.

5. L'entità economica della maggiorazione, stabilita nel 30% del valore medio pro-capite individuato con la risorsa destinata complessivamente alla performance e il numero di unità di personale valutate positivamente, è pari a € 10.751,35 (€ 8.102,00 lordo dipendente), cioè: € 8.959.462,39 : 250 unità x 30%.

Art. 9

Incarichi aggiuntivi in regime di onnicomprensività

1. Come disciplinato dall'articolo 5 del C.C.N.I. triennale 4 agosto 2022 del personale dirigente di livello non generale, attuativo del C.C.N.L. 2016/2018, concernente il periodo 2022-2024 e conservante la sua efficacia sino alla successiva stipula di un nuovo contratto integrativo, ai dirigenti non generali che svolgono incarichi aggiuntivi, i cui compensi sono affluiti al Fondo di retribuzione di posizione e risultato, è attribuita una somma in misura pari al 66% dell'importo dei compensi medesimi, ad integrazione della retribuzione individuale di risultato.

Art. 10

Disposizioni finali

1. Successivamente al definitivo esito positivo del controllo del presente accordo da parte degli organi preposti, la Direzione generale per le risorse umane e finanziarie definisce il decreto di ricognizione della retribuzione di risultato spettante a ogni dirigente di livello non generale. La Direzione stessa provvede al conseguente adeguamento delle partite stipendiali gestite.

2. La Direzione generale per le risorse umane e finanziarie notifica, altresì, agli Uffici scolastici regionali il decreto di ricognizione affinché i medesimi lo trasmettano alle competenti Ragionerie territoriali dello Stato per l'adeguamento delle partite stipendiali di pertinenza.



Ministero dell'istruzione e del merito

UNITA' DESTINATARIE DELLA MAGGIORAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - ANNO 2022		
Ufficio	unità valutate positivamente	unità destinatarie maggiorazione
DG fondi strutturali per l'istruzione, l'edilizia scolastica e la scuola digitale	3	-
DG ordinamenti scolastici, valutazione e internazionalizzazione del sistema nazionale di istruzione	11	1
DG personale scolastico	9	1
DG progettazione organizzativa, l'innovazione dei processi amministrativi, la comunicazione e i contratti	5	1
DG risorse umane e finanziarie	8	1
DG studente, l'inclusione e l'orientamento scolastico	7	1
DG Sistemi Informativi e la Statistica	5	1
Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali	2	-
Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e di formazione	8	1
PNRR	4	-
USR ABRUZZO	6	1
USR BASILICATA	5	1
USR CALABRIA	6	1
USR CAMPANIA	15	2
USR EMILIA R.	11	1
USR FRIULI V.G.	9	1
USR LAZIO	12	1
USR LIGURIA	6	1
USR LOMBARDIA	21	2
USR MARCHE	10	1
USR MOLISE	4	-
USR PIEMONTE	12	1
USR PUGLIA	12	1
USR SARDEGNA	12	1
USR SICILIA	15	2
USR TOSCANA	14	1
USR UMBRIA	5	1
USR VENETO	13	1
Totale complessivo	250	27