



Ministero dell'istruzione e del merito

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

PERSONALE DIRIGENTE DI LIVELLO NON GENERALE

Il giorno 2025 ha luogo la riunione in sede di contrattazione collettiva integrativa per la dirigenza di livello non generale, tra la delegazione di parte pubblica del Ministero dell'istruzione e del merito e la delegazione di parte sindacale, avente all'ordine del giorno **"ipotesi di contratto collettivo integrativo triennale del personale dirigente di livello non generale, attuativo del C.C.N.L. 2019/2021"**.

La riunione si svolge, contestualmente, in forma mista: parte dei partecipanti in presenza e parte da remoto.

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, sia partecipando in presenza sia partecipando da remoto, sottoscrivono la seguente ipotesi di contratto collettivo nazionale integrativo.

Per la parte pubblica

Capo del Dipartimento per le risorse, l'organizzazione e
l'innovazione digitale
Nando Minnella

Direttore generale per le risorse umane e finanziarie
Antonella Iunti

Per le Organizzazioni sindacali di categoria

CGIL – FP

CISL - FP

UIL PA

FLEPAR

FEMEPA

DIRSTAT-FIALP-UNSA

UNADIS

AMNI ASSOMED SIVEMP

CIDA FUNZIONI CENTRALI

Ministero dell'istruzione del merito

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE INTEGRATIVA

Contratto collettivo nazionale integrativo triennale del personale dirigente di livello non generale, attuativo del C.C.N.L. 2019/2021

Articolo 1 Campo di applicazione e durata

1. Il presente accordo è concluso ai sensi dell'articolo 25 del Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al comparto Funzioni centrali – sezione dirigenti – per il triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16 novembre 2023 e si applica al personale dirigenziale di livello non generale, amministrativo e tecnico, del Ministero dell'Istruzione e del merito.
2. L'accordo concerne il periodo 2024-2026 e conserva la sua efficacia sino alla successiva stipula di un nuovo contratto integrativo.

Articolo 2 Criterio di riparto del Fondo (art. 25, co. 1, lett. b) – C.C.N.L. 2019/2021)

1. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, come determinato in applicazione dell'articolo 51 del CCNL 2016/2018 è ripartito destinando la quota pari all'85% alla retribuzione di posizione e la quota pari al 15% alla retribuzione di risultato.
2. La ripartizione delle risorse è effettuata in base ai criteri determinati nel presente Contratto triennale.
3. Le risorse eventualmente non utilizzate come retribuzione di posizione a seguito della mancata copertura di uffici o funzioni dirigenziali non generali, sono destinate esclusivamente alla quota inerente alla retribuzione di risultato.
4. Le risorse che, in ragione di ciascun anno di vigenza del presente accordo, dovessero incrementare il Fondo sono destinate interamente alla quota relativa alla retribuzione di risultato.

Articolo 3 Criteri per la determinazione retribuzione di risultato (art. 25, co. 1, lett. c) – C.C.N.L. 2019/2021)

1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi per la loro realizzazione, misurati secondo il Sistema di misurazione e valutazione della performance (di seguito SMVP) vigente nell'anno di riferimento.
2. La retribuzione di risultato si articola in quattro livelli, in base al punteggio assegnato con riferimento alla valutazione conseguita in applicazione del SMVP vigente, 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
A	da 91 a 100	100%
B	da 81 a 90	90%
C	da 71 a 80	80%
D	da 61 a 70	70%
E	fino a 60	0

3. Ai sensi dell'art. 25, comma 3 del C.C.N.L. 2006-2009, Area I della dirigenza, l'importo annuo individuale della componente di risultato non può in nessun caso essere inferiore al 20% del valore annuo della retribuzione di posizione percepita nell'anno di riferimento. Tale percentuale è riconosciuta nei limiti delle risorse disponibili costituenti il Fondo per il pertinente anno.

Ministero dell'istruzione del merito

Articolo 4

Differenziazione della retribuzione di risultato (art. 25, co. 1, lett. c) – C.C.N.L. 2019/2021)

1. In attuazione dell'articolo 25, comma 1, lett. c) del CCNL 2019/2021, la misura percentuale della maggiorazione della retribuzione di risultato attribuita dall'articolo 19, comma 3 del predetto CCNL, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate in base al SMVP in vigore, è fissata al 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate alla medesima retribuzione di risultato.

2. In attuazione del citato l'articolo 19, la maggiorazione è destinata al 10% dei dirigenti valutati positivamente.

3. Per l'individuazione dei destinatari della maggiorazione, a parità di valutazione, in prima istanza, si applica quale titolo di preferenza, la media delle valutazioni, attribuite nel triennio precedente a quello di riferimento della retribuzione di risultato, in qualità di dirigente di livello non generale.

4. A parità del valore di cui al comma 3, in seconda istanza, si applica quale titolo di ulteriore preferenza la maggiore anzianità di servizio in qualità di dirigente di livello non generale.

5. A parità del valore di cui al comma 4, in terza istanza, si applica quale titolo di ulteriore preferenza il maggior numero di giorni di servizio, nel corso dell'anno di riferimento della retribuzione di risultato, al netto dei seguenti periodi di assenza, in qualità di dirigente di livello non generale:

- a) periodo per cessazione dal servizio a qualsiasi titolo;
- b) periodo precedente all'assunzione in ruolo nel corso dell'anno di riferimento;
- c) periodo precedente al provvedimento di comando/trasferimento in entrata nel corso dell'anno di riferimento;
- c) periodo successivo al provvedimento di comando/trasferimento in uscita nel corso dell'anno di riferimento;
- e) periodo di assenza per aspettativa senza assegni;
- f) periodo di congedo continuativo o frazionato di cui al d.lgs. 26 marzo 2001, n° 151 – art. 42, comma 5.

6. Infine, a parità del valore di cui al comma 5, in ultima istanza, si applica quale titolo di preferenza la maggior età anagrafica.

7. La maggiorazione si aggiunge alla retribuzione della performance individuale.

Articolo 5

Definizione della quota di incremento della retribuzione di risultato per incarichi aggiuntivi (art. 25, co. 1, lett. d) – C.C.N.L. 2019/2021)

1. I compensi previsti per gli incarichi aggiuntivi svolti dai dirigenti di livello non generale affluiscono al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, secondo la vigente disciplina del regime di onnicomprensività della retribuzione dei dirigenti e concorrono a determinare la risorsa destinata alla retribuzione di risultato dei dirigenti medesimi.

2. La retribuzione di risultato dei dirigenti di livello non generale che abbiano svolto incarichi aggiuntivi è incrementata nella misura pari al 66% dell'importo lordo dipendente del compenso previsto per ciascun incarico.

Articolo 6

Integrazione della retribuzione di risultato per incarichi ad interim o di reggenza (art. 25, co. 1, lett. e) – C.C.N.L. 2019/2021)

1. La retribuzione di risultato dei dirigenti che abbiano svolto incarichi ad interim per periodi di sostituzione di altro dirigente, ovvero incarichi di reggenza di uffici/funzioni di livello dirigenziale non generale è incrementata nella misura pari al 25% della retribuzione di posizione complessiva prevista per gli uffici/funzioni ricoperti ad interim o in reggenza.

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/funzione affidato ad interim o in reggenza mediante l'attribuzione, ex articolo 3, di un punteggio superiore a 60 ed è commisurata al periodo di durata dell'incarico medesimo.

Articolo 7

Criteri e limiti per gli incentivi economici alla mobilità territoriale (art. 25, co. 1, lett. i) – C.C.N.L. 2019/2021)

1. Una percentuale pari all'1% annuo delle risorse stanziare per la retribuzione di risultato è destinata agli incentivi economici alla mobilità territoriale di cui all'articolo 30 del CCNL 2016-2018 tra le diverse sedi dell'amministrazione.

Ministero dell'istruzione del merito

2. La misura degli incentivi di cui al precedente comma è calcolata, al netto degli oneri a carico dello Stato, in base alla distanza chilometrica tra la sede di precedente titolarità e quella di nuova assegnazione secondo il seguente prospetto:

- a) distanza superiore a 400 km. € 3.000,00
- b) distanza compresa tra 201 e 400 km. € 1.500,00
- c) distanza compresa tra 120 e 200 km. € 500,00

3. L'incentivo economico alla mobilità territoriale è attribuito, ad istanza di parte, *una tantum* nell'anno in cui è stato disposto il trasferimento ed è corrisposto quale integrazione della retribuzione di risultato dell'anno di riferimento.

4. L'incentivo economico alla mobilità territoriale non è attribuibile per i trasferimenti d'ufficio come conseguenza di provvedimenti disciplinari o per responsabilità dirigenziale ex articolo 21 del D.lgs. n. 165/2001. L'incentivo medesimo non è dovuto se l'istante ha il domicilio o la residenza nella sede di nuova assegnazione ovvero se ha trasferito il proprio domicilio o la residenza da tale sede nell'anno precedente alla nuova assegnazione.

5. Qualora, in una delle annualità di vigenza del presente accordo, l'accoglimento delle istanze di attribuzione dell'incentivo economico alla mobilità territoriale dovesse rendere insufficienti le risorse stanziare ai sensi del comma 1, queste sono aumentate nella misura necessaria a soddisfare tutte le richieste in base ai valori indicati nel comma 2. La risorsa idonea agli scopi del presente articolo, così come eventualmente aumentata, deve comunque essere contenute nel limite di un importo pari al 5% delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato nell'anno di riferimento, al fine del rispetto di quanto disposto dall'articolo 30 comma 2 del CCNL 2016-2018.

6. L'eventuale eccedenza delle risorse per gli incentivi economici alla mobilità territoriale, calcolate ai sensi del comma 1, rispetto alle istanze accolte, è utilizzata secondo l'originale destinazione per la retribuzione di risultato dell'anno di riferimento.

Articolo 8

Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica (art. 25, co. 1, lett. j) – C.C.N.L. 2019/2021)

1. Per quanto riguarda la disciplina dei criteri e delle risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica, di cui all'art 25, co. 1, lett. j) del C.C.N.L. 2019/2021, si rimanda alla contrattazione collettiva nazionale integrativa relativa all'utilizzazione del Fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato dell'anno di riferimento.

Articolo 9

Elemento di garanzia della retribuzione del personale dirigenziale in distacco sindacale (art. 25, co. 1, lett k) – C.C.N.L. 2019/2021)

1. Per quanto riguarda la disciplina dell'elemento di garanzia della retribuzione del personale dirigenziale in distacco sindacale, di cui all'art 25, co. 1, lett. k) del C.C.N.L. 2019/2021, si rimanda alla contrattazione collettiva nazionale integrativa relativa all'utilizzazione del Fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato dell'anno di riferimento.

Articolo 10

Disposizioni finali

1. Per gli istituti contrattuali, per i quali è prevista la contrattazione collettiva integrativa, non disciplinati nel presente accordo, le parti rimandano ad una successiva sessione negoziale.

2. Le Parti si impegnano a definire in una specifica sessione negoziale le modifiche e/o integrazioni che dovessero rendersi necessarie da interventi normativi o contrattuali successivi alla stipula del presente accordo integrativo.

3. Il presente accordo produce i suoi effetti

Articolo 11

Disapplicazioni

1. A decorrere dal 1° gennaio 2024, la disciplina contenuta nel C.C.N.I. 4 agosto 2022 cessa di produrre i suoi effetti.