

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO NORMATIVO
PERSONALE DIRIGENTE DI SECONDA FASCIA DEL CNEL
TRIENNIO 2026-2028**

PER L'AMMINISTRAZIONE

PER LE O.O.S.S.

CISL FP M. 26/10 Condore

ANMI ASSOMED SIVEMP FPM _____

COSMED _____

CIDA - CIDA FC _____

UIL - UIL PA _____

DIRSTAT FIALP _____



STEFANO
PIRONE
26.03.2026
13:20:15
UTC

CONFEDIR _____

UNADIS _____

FEMEPA _____

FP CGIL _____

Articolo 1
(Destinatari del contratto e durata)

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale dirigente di seconda fascia in servizio presso il CNEL con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.
2. Il presente contratto concerne il periodo temporale 1° gennaio 2026 - 31 dicembre 2028. Esso peraltro conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo contratto integrativo.

Articolo 2
(Ripartizione del Fondo)

1. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia del CNEL, ai sensi dell'articolo 28 del CCNL 2022-2024 per il personale dirigenziale Funzioni Centrali, è destinato al finanziamento in parte della retribuzione di posizione - ivi compresi gli incrementi contrattuali di parte fissa ai sensi dell'articolo 32, comma 2 del CCNL per il personale dirigenziale Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021 - in parte di quella di risultato, nel rispetto dell'articolo 51 del CCNL 9/3/2020 e tenendo conto dei valori e delle condizioni stabilite dall'articolo 33 del CCNL per il personale dirigenziale Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021 e del welfare integrativo.
2. Gli accordi annuali per la ripartizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia del CNEL dovranno prevedere la totale erogazione del fondo stesso nell'anno di riferimento.

Articolo 3
(Retribuzione di risultato)

1. La retribuzione di risultato, ai sensi dell'articolo 15 del CCNL 2022-2024, è corrisposta sulla base del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi, così come individuati dalla programmazione del CNEL nell'ambito del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e sul livello di capacità manageriale dimostrata nel raggiungimento degli stessi, in relazione allo specifico ruolo dei dirigenti nel contesto organizzativo del Consiglio Nazionale Economia e Lavoro.
2. L'importo annuo individuale della retribuzione di risultato non può essere inferiore al 15 per cento del valore annuo della retribuzione di posizione percepita. Per la valutazione dell'attività dirigenziale sono stati definiti gli indicatori idonei a tradurre quantitativamente l'azione operativa dei singoli dirigenti sia come somma di interventi effettuati per il raggiungimento di un determinato obiettivo, sia come valutazioni quali-quantitative dello stesso dirigente.
3. I risultati della performance si basano sul raggiungimento degli obiettivi su scala 0-70 e delle capacità manageriali su scala 0-30, per un totale performance su scala 0-100.



4. La retribuzione di risultato è corrisposta sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance in essere. La retribuzione di risultato sarà altresì corrisposta in funzione di fasce correlate al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione, sulla base della Tabella sottostante:

Fascia di merito performance organizzativa e individuale	% premialità
>= 95	100%
>= 90 e <95	95%
>= 80 e <90	85%
>= 60 e <80	70%
>= 40 e <60	50%
>= 0 e <40	0%

5. La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nell'ambito di non più del 85 per cento delle risorse complessive del relativo Fondo, in applicazione dell'art. 33 del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2019/2021.
6. I criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, come previsto dall'art. 34 del CCNL 2019/2021, sono definiti con determinazione del Segretario Generale n 1461 del 4 luglio 2023.
7. Allo scopo di garantire un'effettiva premialità e sulla base della graduatoria delle valutazioni, la retribuzione di risultato è articolata in livelli di merito, graduati proporzionalmente alla percentuale di realizzazione degli obiettivi individuali e alle capacità manageriali dimostrate, tali da garantire una differenziazione degli importi.
8. Ai sensi dell'articolo 19, commi 4 e 5 del CCNL per il personale dirigenziale Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021, le parti concordano di attribuire al 10% dei dirigenti (con un minimo di n. 1 unità), che conseguano le valutazioni più elevate, una retribuzione di risultato con importo più elevato nella misura del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato correlata alla valutazione di performance individuale. Qualora il numero di dirigenti che abbiano conseguito la valutazione più elevata sia superiore a 1 unità, l'individuazione del dirigente avente diritto alla maggiorazione verrà effettuata con provvedimento motivato del Segretario Generale.
9. Le entità delle retribuzioni di risultato saranno commisurate agli effettivi periodi di attribuzione della funzione. Pertanto, in caso di conferimento di incarico o diverso incarico che comporti mutamento della posizione precedente, l'importo da corrispondere dovrà essere frazionato in ragione dei diversi periodi e funzioni espletate.



Articolo 4
(Incarichi ad interim – Sostituzione del dirigente)

1. In caso di affidamento *ad interim* degli incarichi di direzione di posti-funzione di livello dirigenziale non generale vacanti in organico, è erogato un importo da calcolarsi, nell'ambito della retribuzione di risultato, sulla retribuzione di posizione correlata all'incarico dirigenziale di livello non generale vacante.
2. Detto trattamento economico è erogato nella misura percentuale del 30%, ai sensi degli artt. 21, comma 1, lettera e) del CCNL Funzioni Centrali per il triennio 2022-2024 , art. 26, comma 3, e art. 34 del CCNL Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021.
3. Il dirigente incaricato dell'*interim*, durante il periodo di esercizio dello stesso, continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento e relativa all'incarico di cui è titolare.
4. L'integrazione è proporzionalmente contabilizzata con riferimento al solo periodo di svolgimento dell'incarico ad interim.
5. Qualora al medesimo dirigente siano stati conferiti, nello stesso periodo, più incarichi ad interim, spetta una sola maggiorazione, individuata in misura corrispondente al trattamento economico più favorevole.
6. L'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata alla valutazione positiva dell'attività svolta, secondo le modalità previste dal sistema di misurazione e valutazione della performance del CNEL.

Articolo 5
(Incarico di prevenzione della corruzione e della trasparenza)

1. Ai sensi dell'articolo 21 comma 1, lettera e) del CCNL per il personale dirigenziale Funzioni Centrali per il triennio 2022-2024 è attribuita al dirigente, cui è affidato l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, soggetto a rotazione nel rispetto della normativa di riferimento, un'integrazione della retribuzione di risultato nella misura del 13% della retribuzione di posizione in godimento.

Articolo 6
(Welfare integrativo)

1. Ai sensi dell'art. 16 del CCNL Funzioni Centrali triennio 2022-2024, l'amministrazione pone in essere le opportune iniziative utili, nei limiti degli stanziamenti di bilancio, alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale, tra i quali:



- iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
 - supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici saranno sostenuti in conformità a quanto stabilito dall'articolo 16, comma 9, del citato CCNL.
 3. I criteri generali per l'attivazione delle iniziative di cui sopra verranno individuati in sede di separata contrattazione integrativa.

Articolo 7 **(Clausola di salvaguardia economica)**

1. In applicazione dell'articolo 54 del CCNL per il personale dirigenziale Funzioni Centrali per il triennio 2016-2018, nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, integrativa di quella connessa al nuovo incarico, secondo la disciplina di seguito riportata.
2. Il differenziale integrativo è stabilito nella misura del 100% della differenza tra la retribuzione della posizione connessa al precedente incarico e quella del nuovo incarico, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto.
3. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.
4. Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui sopra non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.
5. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione sopra indicati, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore, a seguito di valutazione individuale negativa che comporti la mancata attribuzione della retribuzione di risultato.
6. Nel caso 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, allo stesso è riconosciuta la corresponsione di un differenziale di posizione, in misura che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione del 90% di quella connessa al precedente incarico nel primo anno del nuovo incarico. Nei due anni successivi al primo, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo. Nella retribuzione connessa al precedente incarico non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.



7. Ferma restando la necessaria assenza di valutazione negativa, per poter accedere al beneficio di cui al presente articolo il dirigente interessato deve aver conseguito, nell'anno di riferimento, una valutazione positiva corrispondente al pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati, con uno scostamento massimo del 10%.

Articolo 8
(Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale)

1. Ai sensi dell'art. 18 del CCNL Funzioni Centrali 2022-2024, le Parti concordano che al personale in distacco sindacale spetta un elemento di garanzia della retribuzione, nella percentuale del 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi *ad interim* e aggiuntivi e di altri compensi previsti da disposizioni di legge. Le Parti concordano altresì, ai sensi del comma 3 del citato art. 18, che la medesima percentuale si applica per la determinazione della quota dell'elemento retributivo, di cui al comma 1, lett. b) del medesimo articolo del CCNL, erogata con carattere di fissità e periodicità mensile.

Articolo 9
(Clausola di salvaguardia finale)

1. Le parti si danno reciprocamente atto che qualora, nel corso della validità del presente contratto, intervenissero integrazioni e/o modificazioni di carattere legislativo o contrattuale, le stesse saranno oggetto di analisi congiunta e recepimento nel contratto integrativo, ad eccezione degli incrementi del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, che saranno destinati alla retribuzione di risultato.
2. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente contratto si rinvia alle disposizioni tuttora vigenti dei CCNL.
3. Il presente C.C.I. è stato sottoposto in data 20 marzo 2026 al Collegio dei Revisori dei Conti per il previsto controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge, come previsto dall'articolo 40-bis del d.lgs. 165/2001.

