



Ministero dell'istruzione e del merito

*Dipartimento per le risorse, l'organizzazione e l'innovazione digitale
Direzione Generale per le risorse umane e finanziarie*

Alle OO.SS. rappresentative della dirigenza
Area funzioni centrali

OGGETTO: Convocazione per sottoscrizione ipotesi di C.C.N.I. giuridico triennale 2025-2027 del personale dirigente di livello non generale, attuativo del C.C.N.L. 2022/2024;

Le OO.SS. in indirizzo, rappresentative del personale dirigente dell'Area Funzioni Centrali, sono convocate per il giorno 30 aprile 2026 alle ore 11:00 per una riunione da svolgersi in presenza presso la sala riunioni della Direzione generale per le risorse umane e finanziarie – piano rialzato, stanza 116, avente ad oggetto la sottoscrizione ipotesi di C.C.N.I. giuridico triennale 2025-2027 del personale dirigente di livello non generale, attuativo del C.C.N.L. 2022/2024;

Sarà possibile partecipare da remoto tramite la piattaforma Microsoft Teams, mediante il collegamento di seguito riportato:

<https://teams.microsoft.com/meet/384617062320781?p=G3sVzRQG3MbVDljUD4>

IL DIRETTORE GENERALE
Antonella Iunti

Firmato Digitalmente da/Signed by:

ANTONELLA IUNTI

In Data/On Date:

mercoledì 22 aprile 2026 08:10:14



Ministero dell'istruzione e del merito

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

PERSONALE DIRIGENTE DI LIVELLO NON GENERALE

Il giorno **30 aprile 2026** 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. 2022/2024"**.

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

Direttore generale c/o uffici diretta collaborazione del
Ministro
Antonio Natali

Direttore generale per le risorse umane e finanziarie
Antonella Iunti

Direttore generale c/o dipartimento sistema educativo di
istruzione e formazione
Giancarlo Varlese

Dirigente c/o dipartimento risorse organizzazione e
innovazione digitale
Antonio Tedesco

Dirigente c/o direzione generale per le risorse umane e
finanziarie
Giulia Vinciguerra

Dirigente con funzione tecnica c/o dipartimento risorse
organizzazione e innovazione digitale
Valter Farris

Per le Organizzazioni sindacali di categoria

CISL – FP

AMNI ASSOMED SIVEMP FPM

CIDA FC

FLEPAR

UIL PA

UNADIS

DIRSTAT FIALP UNSA

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. 2022/2024

Articolo 1

Campo di applicazione e durata

1. Il presente accordo è concluso ai sensi dell'articolo 21 del Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al comparto Funzioni centrali – sezione dirigenti – per il triennio 2022-2024, sottoscritto in data 28 ottobre 2025 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 2025-2027 e conserva la sua efficacia sino alla successiva stipula di un nuovo contratto integrativo.

Articolo 2

Criterio di riparto del Fondo

(art. 21, co. 1, lett. b) – C.C.N.L. 2022/2024)

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 alla retribuzione di risultato, e alla sua integrazione per incarichi ad interim o di reggenza, dell'anno di riferimento.

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. 21, co. 1, lett. c) – C.C.N.L. 2022/2024)

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. 21, co. 1, lett. c) – C.C.N.L. 2022/2024)

1. In attuazione dell'articolo 21, comma 1, lett. c) del CCNL 2022/2024, la misura percentuale della maggiorazione della retribuzione di risultato attribuita dall'articolo 15, comma 3 del predetto CCNL, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate in base al SMVP in vigore nel Ministero dell'istruzione e del merito, è fissata al 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate alla medesima retribuzione di risultato.

Tale percentuale è ridotta al 20%, in applicazione del medesimo articolo 15, comma 3, nel caso di raggiungimento uno o più obiettivi d'impatto rilevanti riferiti all'azione dell'Amministrazione nel suo complesso.

In sede di contrattazione collettiva integrativa è individuata la percentuale, 30% ovvero 20% da applicare alla differenziazione della retribuzione di risultato.

2. La contrattazione collettiva nazionale integrativa per la disciplina della retribuzione di risultato dell'anno di riferimento, in attuazione del citato articolo 15, individua tra tutti i dirigenti valutati positivamente la percentuale dei destinatari della maggiorazione del risultato. Tale percentuale non può essere inferiore al 5% e superiore al 10%.

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 in applicazione del SMVP del Ministero dell'istruzione e del merito, nel triennio precedente a quello di riferimento della retribuzione di risultato, in qualità di dirigente di livello non generale.

A tal fine, la citata media è calcolata anche nel caso in cui per uno o più anni del triennio precedente non sia stata alcuna valutazione (assumendo il valore zero), quindi sempre rapportando la sommatoria dei tre punteggi dividendola per il numero tre.

4. A parità del valore di cui al comma 3, in seconda istanza si applica quale titolo di preferenza, la media delle valutazioni, attribuite nel sessennio precedente a quello di riferimento della retribuzione di risultato, in qualità di dirigente di livello non generale.

A tal fine, la citata media è calcolata anche nel caso in cui per uno o più anni del sessennio precedente non sia stata alcuna valutazione (assumendo il valore zero), quindi sempre rapportando la sommatoria dei sei punteggi dividendola per il numero sei.

5. A parità del valore di cui al comma 4, in terza istanza, si applica quale titolo di ulteriore preferenza lo scarto percentuale tra la valutazione del 1° anno rispetto al 3° anno del triennio precedente a quello di riferimento della retribuzione di risultato;

6. A parità del valore di cui al comma 5, in quarta istanza, si applica quale titolo di ulteriore preferenza la maggior durata degli incarichi di reggenza in essere nel triennio precedente a quello di riferimento della retribuzione di risultato. A tal fine si cumulano i giorni per i diversi eventuali incarichi, assumendo convenzionalmente 360 giorni annui;

7. A parità del valore di cui al comma 6, in quinta istanza, si applica quale titolo di ulteriore preferenza il numero di incarichi di reggenza in essere nel triennio precedente a quello di riferimento della retribuzione di risultato;

8. A parità del valore di cui al comma 7, in sesta istanza, si applica quale titolo di ulteriore preferenza il numero di incarichi di reggenza in essere nel sessennio precedente a quello di riferimento della retribuzione di risultato;

9. A parità del valore di cui al comma 8, in settima 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;
- d) 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;

10. Solo nel caso straordinario in cui, in applicazione dei precedenti titoli di preferenza, si sostanzia ancora una situazione di *ex-aequo*, al fine di individuare necessariamente i destinatari della maggiorazione della retribuzione di risultato, si applica, come ultima istanza, il grado di coinvolgimento nel perseguire uno o più obiettivi d'impatto rilevanti riferiti all'azione dell'Amministrazione nel suo complesso.

In applicazione del presente comma, i capi dipartimento, a seguito della comunicazione da parte della direzione generale risorse umane e finanziarie dei nominativi in permanenza nella condizione di *ex-aequo*, decidono con congiunta motivazione i destinatari della differenziazione.

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

Ministero dell'istruzione del merito

Articolo 5

Definizione della quota di incremento della retribuzione di risultato per incarichi aggiuntivi (art. 21, co. 1, lett. d) – C.C.N.L. 2022/2024)

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. 21, co. 1, lett. e) – C.C.N.L. 2022/2024)

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. 21, co. 1, lett. i) – C.C.N.L. 2022/2024)

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.

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. 21, co. 1, lett. j) – C.C.N.L. 2022/2024)

1. Per quanto riguarda la disciplina dei criteri di cui all'art 21, co. 1, lett. j) del C.C.N.L. 2022/2024, in applicazione della clausola di salvaguardia economica, per il personale dirigente 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

Ministero dell'istruzione del merito

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.

Articolo 9

Elemento di garanzia della retribuzione del personale dirigenziale in distacco sindacale (art. 21, co. 1, lett. k) – C.C.N.L. 2022/2024)

1. Per quanto riguarda la disciplina dell'elemento di garanzia della retribuzione del personale dirigenziale in distacco sindacale, di cui all'art 21, co. 1, lett. k) del C.C.N.L. 2022/2024, 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.

Articolo 11

Disapplicazioni

1. A decorrere dal 1° gennaio 2025, la disciplina contenuta nel C.C.N.I. 4 agosto 2022 cessa di produrre i suoi effetti.