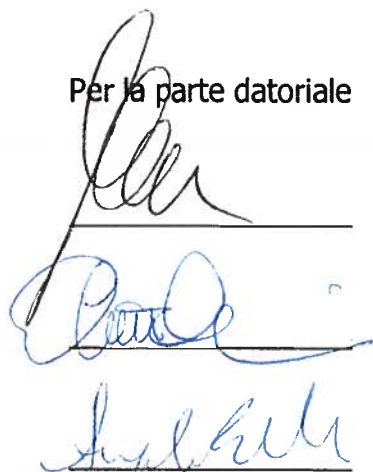


**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL CNEL PER IL TRIENNIO 2026 -  
2028**

In data 18 febbraio 2026, presso la sede del CNEL:

Per la parte datoriale

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Per la parte sindacale

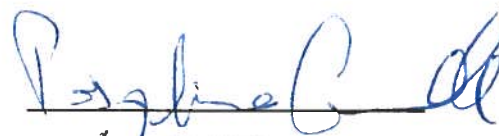
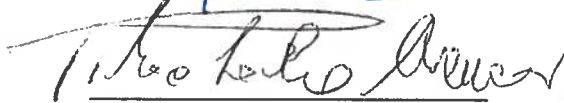
CISL FP Mario Condore

UILPA \_\_\_\_\_

UNSA 

FLP Domenico Iannello

CONFINTESA FP 

RSU   


\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Art. 1****Campo di applicazione, efficacia e durata**

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale non dirigente in servizio presso il Segretariato generale del CNEL.
2. Il presente contratto concerne il periodo temporale 1° gennaio 2026 - 31 dicembre 2028
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo

**Art. 2****Criteri relativi alla premialità per la performance**

1. La misura della premialità per la performance, organizzativa e individuale, è correlata alle risultanze dell'adozione del nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della performance" per il CNEL, adottato il 2 luglio 2025, ed in ottemperanza a quanto stabilito dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.
2. La quota del fondo risorse decentrate destinate alla premialità per la performance organizzativa e individuale del personale è quella rimanente dopo l'utilizzo per indennità di ente, progressioni effettuate in passato, indennità di responsabilità ed eventuali nuove progressioni.
3. A cura del Segretariato generale viene definita, entro il 30 giugno di ciascun anno, la Relazione sulla performance, con riferimento alle risultanze dell'anno precedente. Una volta ottenuta la validazione da parte dell'OIV-AC e l'approvazione dall'Organo di vertice politico-amministrativo, seguirà la relativa erogazione della retribuzione di risultato al personale, in relazione alla capienza dei fondi per la retribuzione di risultato.
4. Si conferma la disposizione normativa del d. lgs. n. 150/2009, elaborata al fine di conferire adeguata esecuzione ai principi della riforma della premialità nel pubblico impiego, che prevede l'istituto meritocratico della "differenziazione del premio individuale".
5. La premialità della performance individuale ed organizzativa viene erogata nei limiti delle risorse a ciò destinate e degli eventuali residui delle somme non spese riferite a tale voce contrattuale. L'erogazione del compenso incentivante del personale dipendente verrà effettuata in funzione di fasce correlate al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione redatta dal Dirigente preposto, a cui si potrà ricorrere entro 30 gg dalla data di notifica, anche con il supporto di un rappresentante sindacale, secondo quanto indicato nella tabella sottostante:

Handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows of three. The top row contains three distinct signatures, and the bottom row contains three more distinct signatures.

<b>Fascia di merito performance organizzativa e individuale</b>	<b>% premialità</b>
>= 98	100%
>= 90 e <98	95%
>= 80 e <90	85%
>= 60 e <80	70%
>= 40 e <60	50%
>= 0 e <40	0%

6. La misurazione e la valutazione delle prestazioni dei singoli da parte del dirigente deve essere collegata da un lato alla qualità del contributo assicurato alla performance della struttura organizzativa di appartenenza e dal grado di raggiungimento degli obiettivi di performance individuale assegnati (peso complessivo 30%) dall'altro alle competenze ed ai comportamenti professionali e organizzativi dimostrati (peso 70%). La valutazione individuale (Vi) sarà pertanto data dalla somma del punteggio attribuito per il contributo di performance organizzativa (PO), di performance individuale (PI), e del punteggio per i comportamenti e le capacità dimostrate (C), con i relativi fattori di ponderazione %:

$$Vi = (PO*30\% + PI *70\%)*30\% + C*70\%$$

7. Per i neo-assunti, nel caso di svolgimento dell'attività lavorativa per un periodo inferiore a 30 giorni nell'arco dell'annualità di riferimento, la valutazione, e la corrispondente attribuzione della retribuzione di risultato, è effettuata sui soli fattori comportamentali (peso 70%). Nel caso di svolgimento dell'attività lavorativa per periodi superiori a 30 giorni nell'arco dell'annualità di riferimento, la valutazione sarà effettuata sia sugli obiettivi assegnati che sui comportamenti organizzativi e la relativa premialità sarà commisurata al periodo di lavoro effettivamente prestato.

### **Art.3 Indennità CNEL**

1. Le Parti concordano di proseguire nell'erogazione dell'indennità CNEL, nella misura stabilita all'articolo 6 del contratto integrativo 2012 e dell'art 4 del CCNI 2023-2025 CNEL, come di seguito specificato:

<b>AREA</b>	<b>IMPORTO MENSILE</b>	<b>IMPORTO GIORNALIERO</b>
<b>OPERATORI</b>	<b>€218,00</b>	<b>€7,26</b>
<b>ASSISTENTI</b>	<b>€224,00</b>	<b>€7,46</b>
<b>FUNZIONARI</b>	<b>€230,00</b>	<b>€7,66</b>

2. L'indennità CNEL è corrisposta in ragione delle giornate lavorative effettivamente prestate, utilizzando come base mensile di calcolo delle giornate lavorative trenta giorni di ciascun mese, dalla quale sono detratte le assenze.

#### **Articolo 4**

##### **Progressioni all'interno delle aree**

1. La progressione economica mediante attribuzione di un differenziale stipendiale (art. 16 CCNL 2022-2024) non implica una modifica delle mansioni svolte, bensì premia il contributo individuale e la maggiore competenza professionale progressivamente acquisita dal dipendente.
2. A partire dal 1° gennaio 2026, per ciascun anno del triennio, verranno attribuiti dei differenziali stipendiali mediante una procedura selettiva fondata sui seguenti principi:
  - a) possono partecipare i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
  - b) possono partecipare i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano subito provvedimenti disciplinari;
  - c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
  - d) possono partecipare alla procedura selettiva in oggetto sia i dipendenti di ruolo del CNEL che i dipendenti collocati in posizione di comando o distacco presso altri Enti e che, alla data di presentazione della domanda, abbiano tutti i requisiti di cui alle precedenti lettere a), b), c);
  - e) i differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla selezione, in base ai seguenti criteri:
    - 1 media delle ultime tre valutazioni individuali conseguite: 40% del punteggio totale;
    - 2 esperienza professionale maturata, i cui parametri specifici saranno individuati in sede di contrattazione: 40% del punteggio totale;
    - 3 titolo di studio e competenze maturate anche attraverso specifici percorsi formativi: 20%.
  - f) al personale che negli ultimi sei anni non abbia goduto di alcuna progressione economica, verrà attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 5% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui ai punti 2 della lettera e).

RM

Q

MM

P

P

E

P

3. Con apposito accordo separato verranno definiti gli specifici punteggi attribuiti ai precedenti punti 1,2 e 3 della lettera e).
4. La valutazione comparativa verrà effettuata da una Commissione, che potrà essere costituita da un numero massimo di tre componenti e dovrà essere in possesso dei requisiti di professionalità ed esperienza necessari, e sarà designata con determina del Segretario Generale.
5. La spesa per l'attribuzione dei differenziali stipendiali sarà determinata all'atto dell'eventuale attivazione delle procedure.

## **Art. 5**

### **Posizioni organizzative e professionali**

1. Ai sensi dell'articolo 17 del CCNL Funzioni Centrali 2022-2024, nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del personale il CNEL, sulla base del proprio ordinamento ed in relazione alle esigenze organizzative e di servizio, può conferire ai dipendenti dell'Area dei Funzionari, effettivamente in servizio, incarichi a termine di natura organizzativa o professionale che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di maggiore responsabilità e professionalità, anche implicanti iscrizione ad albi professionali, per i quali è attribuita una specifica indennità di posizione organizzativa.
2. I valori dell'indennità di cui al comma 1 sono ricompresi tra un minimo di Euro 1.200,00 ed un massimo di Euro 3.500,00 annui lordi per 13 mensilità e sono definiti, per ciascuna posizione organizzativa, in relazione alle risorse del Fondo destinate dalla contrattazione integrativa alla remunerazione degli incarichi nonché alla eventuale graduazione degli stessi.
3. Il limite massimo di cui al comma 2 può essere elevato in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 6, lett. aa). In caso di elevazione del limite massimo, è possibile prevedere che l'indennità di posizione organizzativa possa assorbire lo straordinario e/o altre voci del trattamento economico accessorio. Ai sensi dell'art. 17, c. 3 del citato CCNL, fino alla definizione, in sede di contrattazione integrativa, della nuova disciplina in materia continuano ad applicarsi le discipline in atto definite sulla base dei precedenti CCNL.

## **Art. 6**

### **Trattamento economico del personale in distacco sindacale**

1. Ai sensi dell'art. 11 del CCNL 2022-2024 le Parti concordano che al personale in distacco sindacale spetta un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale non superiore al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco. Le Parti concordano altresì, ai sensi del comma 3 del citato art. 11, che la medesima

percentuale si applica alla quota dell'elemento retributivo erogata con carattere di fissità e periodicità mensile.

## Articolo 7

### Prestazioni di lavoro straordinario

1. È consentito il ricorso al lavoro straordinario per indifferibili, straordinarie e motivate esigenze di servizio, ossia situazioni di lavoro e attività che rischiano di creare un danno all'CNEL se non ultimate nella giornata lavorativa. Relativamente ai criteri e ai limiti fissati per lo svolgimento del lavoro straordinario, si fa espresso rinvio a quanto previsto dal CCNL.
2. Il limite massimo delle ore di straordinario autorizzabili per ciascun dipendente è pari a 200 ore annue per sopperire a carichi di lavori di natura eccezionale. Tale limite è innalzabile fino a 250 ore annue ai sensi dell'art. 25 comma 3 del CCNL 16/18 del 12 febbraio 2019.

## Articolo 8

### Lavoro agile

1. Ai sensi dell'art.7 comma 6 lettera ae) del CCNL Funzioni Centrali 2022/2024 le parti concordano i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto, nel seguente ordine di precedenza:
  - a) Titolari di legge 104/92 diretta e per i propri familiari di 1° grado.
  - b) Dipendenti con figli minori di 12 anni.
  - c) Patologia oncologica in fase attiva o in follow-up.
  - d) Dipendenti pendolari, con residenza oltre i 50 km.
  - e) Dipendenti over 60 anni.
2. Al fine di consentire l'accesso prioritario alle attività smartabili, il dipendente, a istanza di parte, ha diritto ad essere adibito a diversa mansione.
3. Ai sensi dell'art.7 comma 6 lettera ae) del CCNL Funzioni Centrali 2022/2024 le parti concordano di estendere il numero di giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto per le categorie individuate dal precedente comma 1 del presente articolo nella misura di una ulteriore giornata pro-capite al mese rispetto a quanto stabilito per le altre categorie di lavoratori.



## Art. 9

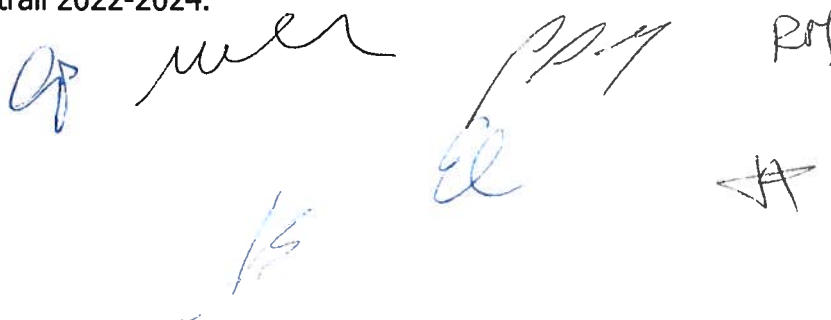
### Clausola programmatica

1. Le parti convengono di trattare in una successiva sessione negoziale di contrattazione integrativa, da avviare a seguito della sottoscrizione del presente CCNI ed ai fini della sua successiva integrazione, altre eventuali materie, nell'ambito di quelle elencate dall'art. 7, comma 6 del CCNL Funzioni Centrali 2022-2024.
2. Le Parti convengono che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso della vigenza del presente accordo e che abbiano implicazioni sui suoi contenuti, procederanno ad eventuali sue integrazioni e modifiche.

## Art. 10

### Clausola finale

1. Il presente C.C.I. è stato sottoposto in data 21 gennaio 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, di cui all'articolo 40-bis del d. lgs. 165/2001 ed all'articolo 8 del CCNL Funzioni Centrali 2022-2024.



Handwritten signatures in blue ink, including initials and full names, located below the text of Article 10.