

**ACCORDO PER L'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER IL  
PERSONALE DEL CNEL****ANNO 2025****ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE**

Il presente Accordo trova applicazione nei confronti di tutto il personale non dirigenziale in servizio presso il Segretariato generale del CNEL.

**ART. 2 - DURATA E DECORRENZA**

Il presente Accordo concerne la parte economica e si riferisca al periodo 1° gennaio 2025 - 31 dicembre 2025.

**ART. 3 - DESTINAZIONE DEL FONDO**

Il Fondo dell'anno 2025 per la retribuzione della produttività individuale e collettiva del personale del CNEL, costituito in via definitiva con determinazione n. 468 del 3 febbraio 2026, ammonta ad € 442.064,16, così come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti nella riunione del 21 gennaio 2026.

Per l'anno 2025 l'importo del Fondo risorse decentrate disponibile alla contrattazione, determinato dal CNEL ai sensi del vigente CCNL Funzioni Centrali 2022/2024 e delle norme di legge che ne regolano la materia, il cui prospetto è riportato nell'allegato n. 1, è quantificato in complessivi € **248.809,39** e le relative risorse sono destinate a promuovere il miglioramento dell'efficacia ed efficienza dei servizi e a tal fine utilizzate secondo le previsioni di cui all'articolo 33 del CCNL 2022-2024, come di seguito indicato:

**A. Indennità di portineria**

Ai sensi dell'articolo 33 comma 2 lettera d) del CCNL Funzioni Centrali 2022/2024 e dell'art. 5 del CCNI 2023/2025 CNEL vengono destinati € **5.549,47** per la copertura oneri derivanti dalla corresponsione delle Indennità accessorie al personale addetto al servizio di portineria e guardiania per orario disagiato.

**B. Indennità CNEL**

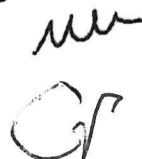
Vengono destinati € **127.006,40** per la corresponsione della Indennità CNEL nelle modalità previste dall'articolo art. 4 del CCNI 23/25 CNEL.

**C. Compensi correlati alla performance organizzativa**

In relazione alla specificità delle funzioni del CNEL e della elevata qualità delle prestazioni del personale in servizio, le Parti concordano di destinare una quota del fondo al finanziamento del premio per la produttività collettiva generale per il miglioramento dei servizi per l'anno 2025.

Le risorse complessivamente stanziare nel 2025 per remunerare la performance organizzativa ammontano complessivamente ad € 81.377,41.

I compensi correlati alla performance organizzativa sono corrisposti sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance in essere fino al 31/08/2025, e sulla base del nuovo SMVP per il periodo 01/09/2025 - 31/12/2025, riparametrando l'importo complessivamente spettante in dodicesimi in base ai seguenti criteri:



1. La produttività collettiva sarà corrisposta in misura proporzionale al servizio prestato nell'ambito del **periodo 01/01/2025 – 31/08/2025, per un importo di € 54.251,61;**
2. La produttività collettiva sarà corrisposta sulla base di quanto definito dal nuovo SMVP nell'ambito del **periodo 01/09/2025 – 31/12/2025, per un importo di € 27.125,80.**

#### **D. Compensi correlati alla performance individuale**

La somma complessivamente stanziata nel 2025 per remunerare la produttività individuale è pari a € 34.876,11

Per quanto riguarda i criteri generali della metodologia di valutazione della produttività individuale e della qualità del lavoro, le Parti concordano di utilizzare anche per l'anno 2025, fino al 31/08/2025 – data di entrata in vigore del nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della performance" - il sistema di valutazione della produttività individuale del personale non dirigente del Segretariato generale del CNEL, di cui all'accordo del 22 luglio 2008, allegato al CCNI del 30 luglio 2008, così come modificato, per quanto concerne la scheda di valutazione, dalla dichiarazione per punti sottoscritta dalle OO.SS. il 27 luglio 2010, e di applicare il nuovo SMVP per il periodo 01/09/2025 – 31/12/2025, riparametrando l'importo complessivamente spettante in dodicesimi in base ai seguenti criteri:

1. La produttività individuale sarà corrisposta sulla base del punteggio ottenuto dalla valutazione dei comportamenti organizzativi - oggettivi e soggettivi – per il **periodo 01/01/2025 – 31/08/2025, per un importo di € 23.250,74;**
2. La produttività individuale sarà corrisposta sulla base di quanto definito dal nuovo SMVP nell'ambito del **periodo 01/09/2025 – 31/12/2025, per un importo di € 11.625,37;**

La corresponsione del compenso per la produttività individuale verrà effettuata in funzione di fasce correlate al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione per il periodo 01/01/2025 – 31/08/2025, redatta dal Dirigente preposto, secondo quanto indicato nella tabella sottostante:

punteggio di attribuzione compenso produttività individuale	% premialità
Da 9.50 punti a 10	100%
Da 8.80 punti a 9.40	92%
Da 8.10 punti a 8.70	85%
Da 7.70 punti a 8	75%

#### **E. Compensi correlati agli obiettivi di performance organizzativa ed individuale ed alla valutazione dei comportamenti e delle competenze individuali – periodo dal 01/09/2025 al 31/12/2025**

La somma stanziata per remunerare la premialità per la performance nel periodo 01/09/2025 – 31/12/2025, data dalla somma dei compensi per remunerare la performance organizzativa ed individuale come sopra determinata alle lettere C - punto 2 e D – punto 2, è pari a € 38.751,17

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

ht R AS

GF

mm

BR

PPM

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 %:

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

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.

L'erogazione del compenso incentivante del personale dipendente verrà effettuata in funzione di fasce correlate al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione per il periodo 01/09/2025 – 31/12/2025, redatta dal Dirigente preposto, secondo le medesime percentuali di premialità in vigore per la prima parte dell'anno, ed in particolare:

punteggio di attribuzione compenso produttività individuale	% premialità
Da 9.50 punti a 10	100%
Da 8.80 punti a 9.40	92%
Da 8.10 punti a 8.70	85%
Da 7.70 punti a 8	75%

#### ART. 4 – CONTROLLO DI COMPATIBILITA'

Il presente Accordo è stato sottoposto in data 20 marzo 2026 al previsto controllo del Collegio dei revisori sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva Integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dalla applicazione di norme di legge, di cui all'articolo 40 bis del d.lgs. 165/2001 ed all'art. 8 del CCNL Funzioni Centrali 2022/2024 del 27 gennaio 2025.

ht R AS

GP DM PPM

**ALLEGATO 1****COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE CNEL 2025****Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità**

ART 76, C. 2 CCNL 2016-2018 - UNICO IMPORTO CONSOLIDATO 2017	422.621,75
ART 76, C. 3 Lett. A) CCNL 2016-2018 - INCREMENTO DA 1.1.18 (0,67% M.S. 2015)	16.367,00
ART 49, C. 3 CCNL 2019-2021 - INCREM (TAB D, 0,91% M.S.2018)	20.930,11
ART 76, C. 3 Lett. B) CCNL 16-18 - RIA PERSONALE CESSATO	4.100,04
ART 76, C. 3 Lett. C) CCNL 2016-2018 - IND AMM/ENTE PERS. CESSATO	31.610,88
RISORSE DA DESTINARE AL DIFFERENZIALE STIPENDIALE ALL'ART. 49, C. 2 CCNL 19-21	11.002,68
DECURTAZIONE PERMANENTE EX ART.1, C.456 L.147/2013	-32.705,00
ART. 32, C1 CCNL 2022-2024 INCREM 1,16% M.S. 2021 (€2.435.650)	28.253,54
<b><u>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</u></b>	<b><u>502.181,00</u></b>

**Risorse variabili**

ART. 49, C. 4, CCNL 2019-2021, art 76, c. 4, lett. j) CCNL 2016-18(1% MS1999)	18.138,00
ART. 49, C. 5 CCNL 2019-2021 ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE	16.589,02
ART 49, C. 7 CCNL 2019-2021 - RISPARMI STRAORDINARIO ANNO 2024	9,76
ART 49, C 8 CCNL 2019-2021 - INCREM 0,22% M.S. 2018 DAL 1.1.2022	5.060,03
ART. 32, C2 CCNL 2022-2024 (0,22% M.S. 2021)	5.358,43
<b><u>Totale Risorse variabili</u></b>	<b><u>45.155,24</u></b>



**Totale Fondo****547.336,24**

TOTALE FRD SOGGETTO A LIMITE (FRD 2016 €380.048,59)*	476.470,67
DECURTAZIONE FRD RISP. LIMITE 2016	-96.422,08


**Totale Fondo 2025 ai sensi del d. lgs. 75/2017, art. 23, c. 2****442.064,16**

DECURTAZIONE FRD EX ART. 40, C. 3 QUINQUIES D.LGS. 165/01 (quota 5/10)	- 8.850,00
DIFFERENZIALI STIPENDIALI DI CUI ALL'ART. 49 C. 2 E ALL'ART. 52, C. 4 CCNL 2019-2021	- 11.002,68
ART. 50, C.1 CCNL 2019-2021 (differenziale PEO anni 2007/2008 e 2019/2020 al netto cessazioni/PV)	-173.402,09

**Totale Fondo risorse decentrate 2025 disponibile per contrattazione****€ 248.809,39**




Per l'Amministrazione

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

Per le OO.SS.

CISL FP Mario Condore

UIL PA A. Casale

CONFSAL-UNSA \_\_\_\_\_

FLP Rosale diaulo

CONFINTESA FP Daniela

Per la RSU

A. M. M.  
Roberto

Roberto  
Paolino Gale

\_\_\_\_\_