CONTRATTO COLLETTIVO

NAZIONALE INTEGRATIVO 2025 PER IL

PERSONALE DIRIGENTE

sottoscritto il 15 settembre 2026 in Roma

In data 15 settembre 2026 le delegazioni sottoscrivono definitivamente il seguente CCNI 2025 per il personale dirigente:

PER L'INPS

Il Presidente o suo delegato	Il Direttore generale o suo delegato
Il Direttore Centrale Risorse Umane	Il Direttore Centrale Pianificazione e Controllo di gestione
Il Direttore Centrale Formazione e Accademia INPS	Il Direttore Regionale Toscana
Il Direttore Centrale Organizzazione	Il Direttore Regionale Calabria

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CISL FP firmato

ANMI ASSOMED SIVEMP FPM firmato

CIDA FC firmato

FLEPAR firmato

UIL PA firmato

UNADIS firmato

DIRSTAT FIALP UNSA firmato

RSA FP CGIL firmato

RSA ANMI-FEMEPA firmato

RSA ANAI INPS firmato

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1
Campo di applicazione

1. Il presente Contratto collettivo nazionale integrativo si applica a tutto il personale dirigente di seconda fascia dell'Istituto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato di cui all'art. 7, comma 2 del CCNQ per la definizione dei Comparti e delle Aree di contrattazione collettiva nazionale sottoscritto il 22 febbraio 2024, e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa stabilite all'articolo 21 del CCNL dell'Area Funzioni Centrali, triennio 2022-2024, sottoscritto il 28 ottobre 2025 (di seguito CCNL 2022-2024).

TITOLO II
FONDO IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

Articolo 2
Costituzione del fondo per il trattamento accessorio

1. Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è costituito ai sensi dell'art. 21 del CCNL dell'Area VI della dirigenza, quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006/2007, dell'art. 7 del CCNL dell'Area VI della dirigenza, biennio economico 2008/2009, dell'art. 51 del CCNL dell'Area Funzioni Centrali, triennio 2016-2018, dell'art. 32 del CCNL dell'Area Funzioni Centrali triennio 2019-2021 e dell'art. 28 del CCNL 2022-2024, nel rispetto della disposizione contenuta nell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 e dell'art. 11, comma 1, lettera a) del D.L. 135/2018, convertito dalla legge 11 febbraio 2019, n. 12.

2. Le risorse finanziarie destinate al fondo per il trattamento accessorio del personale dirigente di seconda fascia dell'INPS per l'anno 2025 ammontano complessivamente a € 64.069.645,77.

Articolo 3
Incentivo alla mobilità territoriale

1. Ai sensi dell'articolo 21, comma 1, lettera i) del CCNL 2022-2024 e dell'art. 30 del CCNL 2016-2018, un importo non eccedente il 4 % delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato è destinato alla costituzione di un apposito fondo per il finanziamento della mobilità territoriale dei dirigenti.

2. L'incentivo alla mobilità territoriale dei dirigenti spetta esclusivamente in caso di trasferimento d'ufficio o a seguito di interpello in diversa provincia, nella quale l'interessato non risulti già residente alla data del provvedimento di trasferimento ed a condizione che il dirigente prenda effettivo servizio nella sede di nuova destinazione e limitatamente alla permanenza nella sede stessa.

3. L'incentivo è prorogabile per una sola volta in caso di rinnovo dell'incarico stesso o di attribuzione di diverso incarico nella stessa località, per un periodo di tre anni.

4. L'incentivo alla mobilità territoriale dei dirigenti viene corrisposto per la durata di tre anni nelle seguenti misure fisse annue:
    a. € 3.300,00 per distanze superiori ai Km 400 (solo andata);
    b. € 2.000,00 per distanze comprese tra Km 201 e Km 400 (solo andata);
    c. € 1.000,00 per distanze comprese tra Km 50 e Km 200 (solo andata).

5. Nell'ipotesi in cui alla fine dell'anno solare vengano erogate somme inferiori rispetto al limite di cui al comma 1, le risorse non utilizzate sono ripartite secondo le seguenti modalità:
    a. Coefficiente 140 per gli spostamenti di cui alla lettera a) del comma precedente;
    b. Coefficiente 120 per gli spostamenti di cui alla lettera b) del comma precedente;
    c. Coefficiente 100 per gli spostamenti di cui alla lettera c) del comma precedente.

6. L'incentivo alla mobilità territoriale dei dirigenti non può comunque superare l'ammontare complessivo di € 30.000,00 annui – ivi compresa l'erogazione di

indennità analoghe connesse al trasferimento del personale dirigente – e spetta in proporzione al periodo di effettivo servizio prestato presso la sede di trasferimento.

7. Le risorse non utilizzate alla fine dell'anno solare sono destinate a finanziare la retribuzione di risultato dell'anno di riferimento.

Articolo 4
Sostituzione del Dirigente – Incarico *ad interim*

1. Ai sensi dell'articolo 21, comma 1, lettera e) del CCNL 2022-2024 e dell'art. 26 del CCNL 2019-2021, in caso di affidamento di incarichi dirigenziali *ad interim* è erogato un importo da calcolarsi, nell'ambito della retribuzione di risultato, sulla retribuzione di posizione del dirigente sostituito per un periodo massimo di sei mesi. Detto trattamento economico è erogato nelle seguenti misure percentuali:
    a) 35 % per la reggenza di Filiali metropolitane e Direzioni provinciali di elevata complessità (Determinazione 4/2020) e Direzioni Regionali di livello dirigenziale, ubicate in comuni diversi da quelli in cui ha sede l'incarico principale.
    b) 30% per la reggenza di Filiali metropolitane e Direzioni provinciali di elevata complessità (Determinazione 4/2020) e Direzioni Regionali di livello dirigenziale.
    c) 20% per la reggenza degli altri incarichi dirigenziali.

2. In caso di affidamento di incarichi dirigenziali *ad interim* in sostituzione del dirigente assente con diritto alla conservazione del posto, è erogato il trattamento di cui al comma 1, lettera b, per la durata della sostituzione.

Articolo 5
Retribuzione di risultato

1. Ai sensi dell'articolo 21, comma 1, lettera c) del CCNL 2022-2024 e in applicazione dell'art. 15 del CCNL 2022-2024, la retribuzione di risultato è attribuita in relazione al diverso grado di raggiungimento degli obiettivi di risultato assegnati (70%), nonché al livello delle competenze manageriali

dimostrate (30%), sulla base degli esiti derivanti dal vigente Sistema di valutazione e misurazione della performance, tenuto conto dello specifico ruolo svolto da ciascun dirigente nell'assetto organizzativo dell'Istituto.

2. Con riferimento al raggiungimento degli obiettivi assegnati (70%), la retribuzione di risultato del personale dirigente sarà corrisposta con riferimento a tutti gli obiettivi del Sistema di misurazione e valutazione della performance per il personale dirigente, tra i quali assume anche rilievo, nell'ambito del Cruscotto Qualità e Impatto, la sezione dell'Indice sintetico del Valore Pubblico. Al diverso grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati corrispondono i seguenti parametri di liquidazione:

% raggiungimento degli obiettivi di risultato	**Parametro**	**% di erogazione**
Da 0 a 69,99	0	0
Da 70 a 99,99	Lineare	Lineare max.99,99
Da 100	100	100%

3. La misurazione e valutazione delle competenze manageriali dimostrate (30%), in attuazione del vigente Sistema di valutazione e misurazione della performance individuale, contribuisce a mettere in evidenza e a promuovere gli stili di management più adeguati ai principi fondamentali di innovazione e di funzionamento dell'Istituto, orientando l'attività e la performance verso ancora più elevati standard di qualità, efficacia ed efficienza. Ogni valutato avrà una scheda con l'attribuzione del punteggio finale corrispondente al grado di valutazione a cui corrisponderà una percentuale di raggiungimento degli obiettivi delle competenze professionali e manageriali secondo i parametri riportati nella tabella sottostante:

Punteggio totale scheda di valutazione	**% Di graduazione delle competenze professionali e manageriali**	**Parametro**	**% di erogazione**
da 0 a 41	inferiore a 70	0	0

da 42 a 60	da 70 a 100	Lineare fino a 100	**42** – 75% **43** – 77% **44** – 81% **45** – 85% **Da 46 a 47** – 89% **Da 48 a 50** – 93% **Da 51 a 52** – 97% **Da 53 a 54** – 98% **Da 55 a 60** - 100%

4. Per il calcolo della retribuzione di risultato spettante a ciascun dirigente, gli esiti derivanti dalle suddette procedure di valutazione sono ponderati con i sottoelencati coefficienti graduati in relazione alle funzioni svolte, con decorrenza 1° gennaio 2025, ovvero dalla decorrenza dell'incarico se successiva:

DIREZIONI REGIONALI E DIREZIONI DI COORDINAMENTO METROPOLITANO

Posizioni dirigenziali	**Coefficienti**
Direttore regionale Trentino-Alto Adige Direttore regionale Valle d'Aosta	180 180
Vicario del Direttore regionale o della DCM: - Complessità organizzativa A - Complessità organizzativa B - Complessità organizzativa C - Complessità organizzativa D	 160 150 140 140
Dirigente di Area di Direzione regionale o di DCM: - Complessità organizzativa A - Complessità organizzativa B - Dirigente di Area delle DCM - Complessità organizzativa C - Complessità organizzativa D	 140 140 140 130 130

FILIALI METROPOLITANE E DIREZIONI PROVINCIALI

Posizioni dirigenziali	**Coefficienti**
Direttore di sede: - Complessità organizzativo-ambientale elevata - Complessità organizzativo-ambientale 1 - Complessità organizzativo-ambientale 2	 180 170 160

- Complessità organizzativo-ambientale 3 - Direttore di filiale provinciale di complessità 3	150 140
Vicario del Direttore di sede: - Complessità organizzativo-ambientale elevata - Complessità organizzativo-ambientale 1, 2 e 3	 140 125
Dirigente di Area di sede provinciale: - Complessità organizzativo-ambientale elevata - Complessità organizzativo-ambientale 1, 2 e 3	 130 120

DIREZIONI CENTRALI E DIREZIONE SERVIZI AL TERRITORIO

Posizioni dirigenziali	**Coefficiente**
Vicario del Direttore centrale: - Complessità organizzativa D1 - Vicario della DST - Vicario Segreteria del Direttore generale - Complessità organizzativa D2	 160 160 160 160
Dirigente di Area di Direzione centrale: - Aree manageriali elevata complessità D1 e D2 - Dirigente con funzione Ispettiva o di Audit - Aree manageriali ordinarie D1 e D2	 150 150 140

Dirigenti in posizione di staff presso le strutture centrali e territoriali	100

UFFICI CENTRALI

Posizioni dirigenziali	**Coefficienti**
Responsabile Ufficio Procedimenti Disciplinari e della Responsabilità Amministrativa	180
Responsabile Segreteria del Direttore generale	180
Responsabile Ufficio Ispettorato	180
Responsabile Ufficio per la Protezione dei dati	180
Responsabile Segreteria del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza	170
Responsabile Segreteria del Collegio dei Sindaci	160
Responsabile Ufficio Incarichi e Funzioni speciali - DI 18 aprile 1981	160
Responsabile Segreteria del Magistrato della Corte dei conti	160
Responsabile della Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance di supporto all'OIV	160
Responsabile del Progetto gestionale "Prevenzione e deflazionamento del contenzioso seriale nelle Aree critiche"	180

Responsabili di Progetti gestionali di durata temporanea con caratteristiche di trasversalità e di rilievo organizzativo	150

5. Nell'ambito delle risorse destinate all'erogazione della retribuzione di risultato, è stanziato un budget di € 3.798.947,63 per i risultati conseguiti dai dirigenti nella realizzazione di specifici progetti speciali stabiliti dall'Ente.

6. Le parti confermano per l'anno 2025 le modalità di erogazione della retribuzione di risultato previste dall'art. 5, commi 5 e 7 del CCNI 2022, sottoscritto il 10 gennaio 2024.

7. Le somme destinate alla retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento; ove ciò non fosse possibile, tali risorse non spese saranno destinate al finanziamento della retribuzione di risultato dell'anno successivo.

8. Eventuali resti delle somme destinate alla retribuzione di posizione ed all'incentivo alla mobilità territoriale saranno utilizzati nell'anno di riferimento ad incremento del budget destinato a retribuzione di risultato.

9. Ai sensi dell'articolo 15 , commi 3-5 del CCNL Area funzioni centrali 2022-2024, per l'anno 2025, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato correlata alla valutazione di performance individuale, entro il limite massimo dell'1% del personale in servizio al 31 dicembre 2025, ai dirigenti che abbiano riportato la più elevata valutazione con riferimento al livello delle competenze professionali e manageriali dimostrate di cui al comma 3. Il contingente dell'1%, qualora risulti in numero non intero, viene arrotondato ad unità intera con i consueti criteri matematici. Qualora la valutazione dell'ultimo dirigente rientrante nel predetto contingente sia stata riportata anche da altri dirigenti, la maggiorazione di risultato derivante dall'applicazione di quanto previsto al precedente alinea, sarà attribuita al dirigente che avrà conseguito la massima valutazione individuale per tutti gli incarichi svolti nei cinque anni precedenti compreso l'anno di riferimento del presente CCNI. In caso di ulteriore *ex aequo*, la maggiorazione di risultato derivante dall'applicazione di quanto previsto al precedente alinea, sarà attribuita al dirigente che avrà conseguito la massima valutazione individuale nei dieci anni precedenti compreso l'anno di riferimento del presente CCNI.

Articolo 6
Incarichi aggiuntivi

1. Ai sensi dell'articolo 21, comma 1, lettera d) del CCNL 2022-2024 e dell'art. 61, comma 1, del CCNL 1/8/2006, in relazione all'espletamento di incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti di seconda fascia, la retribuzione di risultato corrisposta viene incrementata di una misura percentuale pari al 60% dei compensi relativi all'incarico espletato, detratti gli oneri a carico dell'Istituto.

2. I compensi conferiti per l'espletamento degli incarichi aggiuntivi di cui al comma 1, al netto degli oneri riflessi, confluiscono nel fondo di posizione e di risultato, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 59, comma 3, lettera a) del CCNL 1/8/2006.

Articolo 7
Trattamento economico del personale in distacco sindacale

1. Ai sensi dell'articolo 21, comma 1, lettera k) del CCNL 2022-2024 e in applicazione dell'art. 18 del CCNL 2022-2024, il trattamento economico del personale in distacco sindacale si compone:
   a) dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni *ad personam* o RIA in godimento;
   b) di un elemento di garanzia della retribuzione, pari al 90%, corrispondente ad una percentuale delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del corrispondente Fondo, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge, eccezion fatta per i compensi incentivanti di cui alla legge n. 88 del 1989.

2. La quota dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lett. b), erogata con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche, è individuata, ai sensi del comma 3 del predetto art. 18, nella misura del 100% della retribuzione di posizione di parte fissa e di parte variabile precedentemente riconosciuta al dirigente in relazione all'ultimo incarico ricoperto prima dell'attivazione del distacco sindacale.

3. Per i distacchi in corso alla data di entrata in vigore del CCNL dell'Area Funzioni Centrali, triennio 2022-2024, la cui attivazione sia avvenuta prima del 2022, la percentuale di cui al comma 1, lett. b), è applicata al valore medio nell'anno 2021 delle voci retributive corrisposte a carico delle risorse del corrispondente Fondo, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.

4. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

5. L'importo complessivo destinato all'elemento di garanzia della retribuzione ammonta per l'anno 2025 a € 82.000,00

Articolo 8
Clausola di salvaguardia economica

1. Ai sensi dell'articolo 21, comma 1, lettera j) del CCNL 2022-2024 e in applicazione dell'art. 54 del CCNL dell'Area Funzioni Centrali, 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 di 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 1/3 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 ai commi 2 e 3 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 di cui al comma 1, 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 1/3 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. L'onere per i differenziali di posizione di cui al presente articolo è quantificato in € 25.000,00.