

CONTRATTO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2018

FONDO PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO E OPPORTUNITÀ DI SVILUPPO PROFESSIONALE

PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO LIVELLI VIII - IV

Il presente accordo viene stipulato per l'**INRiM** nelle persone di:

- Presidente: Diederik Sybolt Wiersma
- Direttore Generale: Moreno Tivan

e le **Organizzazioni Sindacali** rappresentate:

- per FLC CGIL: Guido Alampi
- per FIR CISL: Antonella Faccio
- per UIL SCUOLA RUA: Daniela Zornio
- per GILDA UNAMS:
- per CONFISAL SNALS:

Per la RSU:

Alessandro Barbone

Marco Bisi

Marco Gramegna

Luca Martino

Marina Sardi

Gian Paolo Scialpi

Art. 1 - Importo del fondo

Il fondo per la contrattazione integrativa per il personale dei Livelli IV-VIII è costituito con Decreto del Direttore Generale dell'INRiM n. 159/2020 del 02/10/2020 in conformità al disposto dell'art. 23, comma 2 del D.lgs. 75/2017 e alle disposizioni legislative previste in materia nella misura di € 1.197.463,78.

Art. 2 - Criteri per l'utilizzo del fondo

Le parti concordano che l'utilizzazione del fondo, ai sensi degli artt. 43, 44, 45, 46, 47 e 48 del Contratto EPR 1994-1997 come confermati dagli artt. 4 e 5 del CCNL II biennio 2000-2001, dall'art. 14 del CCNL 2002-2005, dagli artt. 4 e 5 del CCNL II biennio 2004-2005, nonché dall'art. 11 del CCNL 2006-2009 e dall'art. 6 del CCNL 2008-2009, avvenga con le finalità e criteri di cui alla seguente tabella:

Tabella 1	ANNO 2018
1 - Straordinari	55.000,00
2 - Indennità varie	26.000,00
3 - Indennità di responsabilità	28.500,00
4 - Indennità di Ente annuale	325.000,00
5 - Indennità di Ente mensile	550.000,00
6 - Indennità di posizione	-
7 - Produttività individuale e collettiva ex art. 45 CCNL 1998-2001	146.313,78
8 - Progressioni economiche ex art. 53 CCNL 1998-2001	36.650,00
8a - Nuove progressioni economiche ex art. 53 CCNL 1998-2001	30.000,00
Totale	1.197.463,78

Le nuove progressioni economiche ex art. 53 CCNL 1998-2001, finanziate dalle risorse di cui al punto 8a, produrranno i propri effetti dal 1 gennaio dell'anno di approvazione delle graduatorie.

Gli importi non utilizzati degli stanziamenti di cui ai precedenti punti da 1 a 6 e di cui ai punti 8 e 8a, confluiscono nei compensi di incentivazione, di cui al punto 7.



D. Zorano







Art. 3 - Criteri per l'erogazione dei compensi

3.1 Prestazioni di lavoro straordinario

Le parti convengono, per far fronte ad impellenti necessità organizzative connesse anche alla esecuzione di prove per conto di terzi ed alla esecuzione di contratti di ricerca, sulla necessità di una adeguata flessibilità nell'utilizzo delle prestazioni di lavoro straordinario.

Il ricorso a queste prestazioni è disposto dal Responsabile di ciascuna struttura di 1° livello (Direzione scientifica, Direzione generale e Servizio tecnico per le attività rivolte ai laboratori di taratura), su proposta dei Responsabili di divisione nell'ambito della Direzione scientifica e dei Responsabili delle unità organizzative nell'ambito della Direzione generale, nei limiti di tempo e di unità strettamente necessari alle esigenze di servizio, mediante autorizzazione preventiva ed escludendo ogni forma generalizzata di autorizzazione.

Lo stanziamento per prestazioni di lavoro straordinario viene stabilito, per l'anno 2018, nel limite di spesa di cui al punto 1 della tabella 1.

Il totale annuo delle ore di straordinario non può essere superiore a 2.800 (pari a circa 25 ore medie anno pro capite con riferimento al personale a tempo indeterminato in servizio alla data del 1° gennaio per ciascun anno in riferimento. Il limite massimo individuale viene stabilito in 200 ore annue, con la deroga prevista dall'art. 27, punto 3, lettera l) del CCNL 1994-1997 e, comunque, nei limiti massimi di stanziamento di cui al precedente punto 1.

Della distribuzione delle ore di lavoro straordinario alle unità organizzative di primo livello sarà data informazione, con cadenza semestrale, alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU.

3.2 Indennità di ente

L'indennità di ente è fissata secondo gli importi in godimento alla data del 31 dicembre 1995 e dei successivi adeguamenti contrattuali di cui: alle tabelle C e S del CCNL 1998-2001; alla tabella C del CCNL 2002-2005; alla tabella D del CCNL 2006-2009, alla tabella C del CCNL 2008-2009 e alla tabella E2.1 – Ricerca del CCNL 2016-2018. L'indennità di Ente è erogata in due quote - ciascuna pari al 50% del totale, nei mesi di giugno e di luglio - pari agli importi lordi indicati di seguito per ciascun livello professionale:

D. Zorullo

G. Rompi

AB

dlf

mf

STB

MB

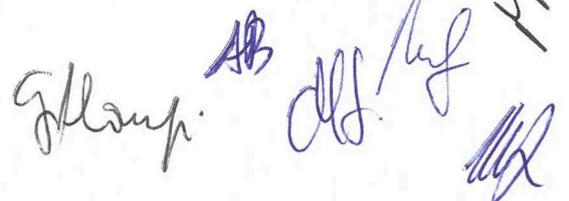
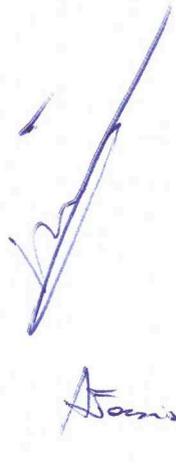
Livello	Quota base	Quota aggiuntiva	Totale	Anno 2018	
				Incremento annuo art 89 CCNL 2016/2018 dal 01/03/2018	Totale
IV	2.301,24	1.549,37	3.850,61	61,80	3.912,41
V	2.070,28	1.497,72	3.568,00	55,60	3.623,60
VI	1.764,71	1.291,14	3.055,85	47,40	3.103,25
VII	1.533,76	1.032,91	2.566,67	41,20	2.607,87
VIII	1.312,80	795,34	2.108,14	35,30	2.143,44

Gli importi individuali, determinati per ciascun livello sulla base delle disposizioni di cui: al comma 4 dell'art. 44 del CCNL parte economica 1994-1995; dell'art. 5, comma 2, del CCNL parte economica 1996-1997, e del comma 2 dell'art. 14 del CCNL 2002-2005, sono confermati nelle misure in godimento stabilite dall'anno 2001 e indicate di seguito.

Livello	Importo annuo (€)	Importo mensilizzato (€)
IV	6.326,50	527,21
V	5.694,44	474,54
VI	4.849,73	404,14
VII	4.217,67	351,47
VIII	3.609,24	300,77

Detti importi individuali, sono erogati mensilmente per 12 mensilità in misura pari a 1/12 degli importi annuali complessivi accertati come sopra indicato. Qualora lo stanziamento complessivo di cui al precedente



punto 5 della tabella 1 non fosse sufficiente al finanziamento degli importi sopraindicati, può essere utilizzata una corrispondente quota dello stanziamento di cui al punto 7 della tabella 1.

3.3 Altre indennità

Sono individuate le seguenti indennità lorde, di cui ai punti 2 e 3 della tabella 1, da attribuire tra il personale destinatario del presente accordo, tenendo conto delle attività svolte e degli incarichi ricoperti:

3.3.1 - Indennità di reperibilità e per interventi di urgenza

È previsto il ricorso a turni di reperibilità ed interventi di urgenza fuori orario di lavoro, a seguito di chiamata, al fine di:

- assicurare la continuità del servizio di generazione della scala di tempo nazionale e di disseminazione dei segnali di tempo e frequenza campione;
- garantire la prontezza di intervento al verificarsi di eventi straordinari che possano arrecare danno a persone, beni ed attività istituzionali dell'Ente e riguardino in particolare impianti elettrici, centrali termiche, centrali frigorifere, impianti tecnologici.

Risultano quindi erogabili al personale partecipante, i trattamenti economici così precisati:

- Euro 25,00 giornaliera per ogni turno di reperibilità effettuato nei giorni di sabato, domenica, festivi, o nei giorni di chiusura disposti dall'amministrazione;
- Euro 12,50 giornaliera per ogni turno di reperibilità effettuato in giornate lavorative ordinarie;
- Euro 50,00 per ogni intervento di urgenza effettuato al di fuori del turno di reperibilità o da personale non inserito in turni di reperibilità e che non percepisca quindi l'indennità di reperibilità.
- Inoltre, per ogni intervento d'urgenza effettuato, sia in turno di reperibilità sia come intervento d'urgenza è corrisposto il compenso per il lavoro straordinario effettivamente prestato.

L'Amministrazione darà informazione alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU del consuntivo e dell'organizzazione degli interventi effettuati nel corso dell'anno in riferimento.

3.3.2 - Indennità di maneggio valori

È fissata in Euro 60,00 mensili ed è attribuita a chi ha la responsabilità del servizio di cassa interno di cui all'art. 21 del vigente Regolamento per l'Amministrazione, la finanza e la contabilità dell'Istituto in relazione ad una giacenza media giornaliera superiore a Euro 1.500,00. L'indennità è legata alla corresponsione dello stipendio e alla durata del periodo di assegnazione della responsabilità.

3.3.3 - Indennità di responsabilità

Con riferimento alla struttura organizzativa dell'Ente e all'organizzazione del lavoro che ne deriva, sono attribuite indennità di responsabilità in misura pari al 15% dello stipendio tabellare iniziale del livello di appartenenza, con erogazione mensile. L'indennità è legata alla corresponsione dello stipendio.

Le attività che comportano assunzione di responsabilità possono essere identificate nel presidio delle funzioni e nel coordinamento delle risorse umane assegnate alle strutture organizzative, definite Unità Organizzative.

Nello specifico, le Unità Organizzative sono di seguito individuate:

- Servizi Tecnici, Sicurezza ed Ambiente (CTER livello 4)
- Segreteria Generale (FAMM livello 4)
- Sviluppo Risorse Umane (CAMM livello 6)
- Trattamento Economico del Personale (FAMM livello 5)
- Ufficio di diretta collaborazione del Presidente e del Direttore Generale (CTER livello 4)
- Affari legali, statuto e regolamenti (FAMM livello 4)
- Relazioni esterne e biblioteca (CAMM livello 5)
- Bilancio e contabilità (FAMM livello 4)

A queste si aggiunge un'indennità legata alla responsabilità individuale specifica di supporto agli Organi collegiali attribuita a un'unità di personale CAMM livello 7.

È inoltre individuata una specifica indennità di Euro 3,00 al giorno attribuibile al personale incaricato della consegna e/o ritiro di corrispondenza e valori presso altre Amministrazioni ed altri soggetti terzi. L'indennità è legata alla presenza in servizio, all'effettivo svolgimento delle operazioni e alla durata del periodo di assegnazione dell'incarico.

Ferma restando la possibilità di unire in caso motivato più funzioni/incarichi di responsabilità, le indennità connesse non sono tra loro cumulabili.

3.3.4 - Indennità di turno

Comporta una maggiorazione dello stipendio orario ai sensi e con gli importi di cui all'art. 21 del DPR n. 171/1991, nonché all'art. 47 del CCNL 1994-97 biennio 1994-1995. Ai sensi del medesimo art. 47 spetta anche il pagamento delle ore in turno effettuate in periodi di sovrapposizione con la fascia comune di presenza. Ai sensi dell'art. 29, lettera h) del medesimo CCNL sarà data comunicazione alle OO.SS. e alla RSU dell'eventuale attivazione di turni di lavoro in rapporto a specifiche esigenze. Gli importi di cui sopra sono rivalutati sulla base degli aumenti contrattuali dello stipendio tabellare.

3.3.5 - Indennità per rischio D.P.R. 146 del 5 maggio 1975

Sono corrisposte nelle misure previste dalla legge, al personale avente diritto, individuato tramite le schede di segnalazione dei rischi individuali predisposte dal Servizio di Prevenzione e Protezione, , le indennità di rischio da radiazioni, come previsto dall'art. 47 del CCNL 21 febbraio 2002. L'indennità di rischio da radiazioni resta disciplinata dall'art. 26 del DPR 171/1991, nel rispetto e in correlazione con le disposizioni e le classificazioni introdotte dal D.lgs. 230/95 e successive modifiche e integrazioni.

3.4 - Compensi di incentivazione (Produttività collettiva e individuale)

Le OO.SS. e la RSU prendono atto che l'attribuzione dei compensi di incentivazione, per le prestazioni svolte nell'anno 2018, di cui al punto 7 della tabella 1, terranno conto, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 20 del CCNL 2016-2018, per le parti di competenza, dei criteri definiti all'interno del Sistema di Misurazione e Valutazione in vigore nell'anno di riferimento.

A seconda del grado di raggiungimento complessivo ottenuto, al dipendente sarà attribuito il parametro 1,5-1:

da 76 a 100 % parametro 1,5

da 50 a 75 % parametro 1

Il personale che non raggiungerà il 50 % complessivo, non avrà diritto alla corresponsione della produttività. Le motivazioni di tale valutazione sono rese note, in forma scritta, ai dipendenti interessati.

Solo al 30% del personale avente diritto, potrà essere attribuito il parametro superiore a 1.

L'attribuzione dei punteggi è disposta dai Dirigenti delle Strutture di primo livello, su proposta dei responsabili delle Divisioni e delle Unità organizzative, a partire dagli ambiti e della metodologia definiti nel Sistema di misurazione e valutazione approvato dall'Amministrazione, che definisce altresì le modalità di conciliazione. Del punteggio attribuito viene data comunicazione al personale.

Il compenso viene corrisposto in proporzione al servizio prestato nell'anno di riferimento.

3.5 – Progressioni economiche (art. 53 del CCNL 1998-2001 biennio economico 1998-1999 modificato dall'art. 8 comma 3 del CCNL 2002-2005 biennio 2002-2003, dall'art. 4 comma 1 lett. b) del 2006-2009 biennio 2006-2007 e dall'art. 89 CCNL 2016-2018).

Lo stanziamento per le nuove progressioni economiche di cui al presente paragrafo è individuato, per l'anno 2018, in euro 30.000,00.

Tali progressioni economiche sono attribuite, come previsto dall'art. 23 del D.lgs. 150/2009, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal Sistema di valutazione.

A. Zorano

AB
MB
MB
MB

Le procedure selettive sono destinate al personale appartenente ai seguenti profili e livelli, con numerosità esplicitata nel bando di concorso:

- Operatore di amministrazione – livello VII
- Operatore tecnico – livello VI
- Collaboratore di amministrazione – livello V
- Collaboratore Tecnico E.R. – livello IV
- Funzionario di amministrazione – livello IV

Le procedure selettive verranno effettuate garantendo almeno una posizione per ognuno dei 5 profili e delle 4 posizioni economiche; le posizioni rimanenti, a valere sulla parte restante del fondo nei limiti della disponibilità dello stanziamento di cui al punto 8a della tabella 1, verranno distribuite proporzionalmente alla numerosità degli aventi diritto nei vari profili e posizioni economiche.

Le procedure selettive sono attuate da apposita commissione che procederà alla formulazione di distinte graduatorie, nel rispetto della graduazione su base 100 della tabella di cui all'art. 53 comma 5 del CCNL 1998-2001 come modificato dai successivi contratti citati.

La verifica dell'attività professionale svolta sarà effettuata dai Dirigenti delle Strutture di primo livello, sentiti i responsabili di Divisione, nell'ambito della Direzione Scientifica e i responsabili delle Unità Organizzative nell'ambito dell'Amministrazione, sulla base dell'accertamento dell'attività prestata graduando anche, in caso di verifica positiva, la qualità della prestazione stessa, in linea con quanto definito dal Sistema di misurazione e valutazione approvato dall'Amministrazione.

La procedura di selezione dovrà assicurare che la valutazione avvenga garantendo la possibilità del contraddittorio tra le parti in tempi coordinati con il suo espletamento.

Destinatari dell'applicazione, sono i dipendenti a tempo indeterminato che hanno maturato, alla data del 31/12/2019, un'anzianità di servizio di 4 anni nel livello apicale di appartenenza o nella posizione economica inferiore.

La decorrenza delle progressioni economiche non potrà essere antecedente al 1 gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria finale.

D. Zorzi

8

G. Alampio

dB

Prof

A. Fano

Durata del presente Contratto Integrativo

Il presente CCI si applica per l'anno 2018.

L'accordo conserva l'efficacia di applicazione nelle more della stipula del successivo CCI.

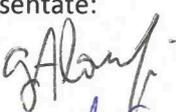
Torino, **13 DIC 2021**

Per l'INRiM

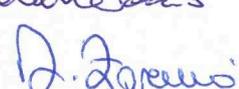
- Presidente: Diederik Sybolt Wiersma 

- Direttore Generale: Moreno Tivan 

e le **Organizzazioni Sindacali** rappresentate:

- per FLC CGIL: Guido Alampi 

- per FIR CISL: Antonella Faccio 

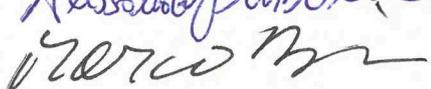
- per UIL SCUOLA RUA: Daniela Zornio 

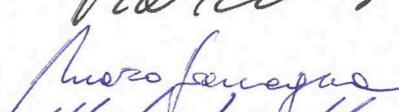
- per GILDA UNAMS:

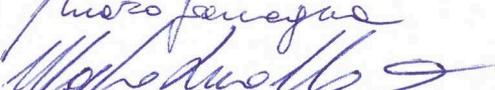
- per CONFISAL SNALS:

Per la RSU:

Alessandro Barbone 

Marco Bisi 

Marco Gramegna 

Luca Martino 

Marina Sardi 

Gian Paolo Scialpi 