

CONTRATTO INTEGRATIVO
FONDI PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO
PERSONALE DEI LIVELLI IV-VIII
PARTE NORMATIVA ED ECONOMICA PER GLI ANNI 2019-2020

Il giorno 29 novembre 2023 in Torino presso la sede INRiM di Strada delle Cacce 91, sono state convocate, dalla delegazione trattante di parte pubblica INRiM come definita con prot. 18748 del 13/12/2022, le OO.SS. e la RSU (di seguito: "parti"), per definire i contenuti del presente accordo che si procede, di seguito, a sottoscrivere come da firme apposte in calce.

Art. 1 - Importo dei fondi

I fondi per la contrattazione integrativa per il personale dei Livelli IV-VIII sono costituiti con Decreto del Direttore Generale dell'INRiM n. 279/2022 del 19/10/2022 e n. 320/2022 del 16/11/2022 in conformità al disposto dell'art. 23, comma 2 del D.lgs. 75/2017 e alle disposizioni legislative previste in materia nella misura di € 1.238.630,74 e € 1.243.501,59 per i rispettivi anni oggetto del presente contratto integrativo.

Art. 2 - Criteri per l'utilizzo del fondo

Le parti concordano che l'utilizzazione del fondo, ai sensi di quanto previsto dai CCNL del comparto Istruzione e Ricerca, avvenga con le finalità e criteri di cui alla seguente tabella:

Tabella 1

	ANNO 2019	ANNO 2020
1 - Straordinari	32.409,08	16.470,31
2 - Indennità varie	19.908,44	18.351,58
3 - Indennità di responsabilità	31.675,59	32.786,83
4 - Indennità di Ente annuale	348.101,08	370.919,68
5 - Indennità di Ente mensile	553.393,01	590.169,84
6 - Indennità di posizione	-	-
7 - Produttività individuale e collettiva ex art. 45 CCNL normativo 1994-1997 / economico 1994-1995	218.730,28	182.004,91
8 - Progressioni economiche ex art. 53 CCNL 1998-2001	34.413,26	32.798,44
Totale	1.238.630,74	1.243.501,59

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










Art. 3 - Criteri per l'erogazione dei compensi

3.1 Prestazioni di lavoro straordinario

Le parti convengono, per far fronte a 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 terzo livello ovvero, ove non presenti, di secondo livello di ciascuna struttura; per i Responsabili di Unità Organizzativa il ricorso alle prestazioni di lavoro straordinario è disposto dal Responsabile della struttura di secondo livello di appartenenza ovvero, ove non presenti, di primo livello di ciascuna struttura.

Le prestazioni di lavoro straordinario sono disposte nei limiti di tempo e di unità strettamente necessari alle esigenze di servizio, mediante autorizzazione preventiva ed escludendo ogni forma generalizzata di autorizzazione.

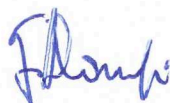
Lo stanziamento per prestazioni di lavoro straordinario viene stabilito, per i rispettivi anni, nei limiti di spesa di cui al punto 1 della tabella 1.

Il limite massimo individuale viene stabilito in 200 ore annue e, comunque, nei limiti massimi di stanziamento di cui al precedente punto 1.

3.2 Indennità di ente

L'indennità di ente annuale 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:

Livello	Importo
IV	3.912,41
V	3.623,60
VI	3.103,25
VII	2.607,87
VIII	2.143,44



Gli importi individuali dell'indennità di ente mensile, 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 mensile (€)
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 sopra indicati, 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.

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 all'effettivo svolgimento delle attività 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 all'effettivo svolgimento delle attività e alla durata del periodo di assegnazione della responsabilità.

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 individuate dall'Amministrazione, a cui corrisponde l'erogazione dell'indennità sono di seguito elencate:

Anno 2019

- Servizi Tecnici, Sicurezza ed Ambiente
- Segreteria Generale
- Sviluppo Risorse Umane
- Trattamento Economico del Personale
- Ufficio di diretta collaborazione del Presidente e del Direttore Generale
- Affari legali, statuto e regolamenti
- Relazioni esterne e biblioteca (fino al 30/9/2019)
- Bilancio e contabilità

È prevista inoltre un'indennità legata alla responsabilità individuale specifica di supporto agli Organi collegiali.

4

Anno 2020

- Servizi Tecnici
- Segreteria Generale
- Sviluppo Risorse Umane
- Trattamento Economico del Personale
- Relazioni esterne e biblioteca
- Affari legali
- Reclutamento
- Risorse Economiche
- Logistica e Manutenzioni

È prevista inoltre un'indennità legata alla responsabilità individuale specifica di supporto agli Organi collegiali.

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 per rischio D.P.R. 146 del 5 maggio 1975

Sono corrisposte negli importi previsti dalla normativa, al personale avente diritto, individuato tramite le schede di segnalazione dei rischi individuali predisposte dal Servizio di Prevenzione e Protezione.

Come previsto dall'art. 47 del CCNL 21.2.2002, 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 Produttività collettiva e individuale

Le OO.SS. e la RSU prendono atto che l'attribuzione dei compensi di produttività, per le prestazioni svolte nei rispettivi anni, 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.

Secondo quanto previsto dall'art. 68 comma 4, lett. c del CCNL 2016-2018 si concordano i seguenti criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance:

- Per le annualità 2019-2020, analogamente al biennio precedente, trova applicazione il SMVP 2012, pertanto:
 - 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

Solo al 30% del personale avente diritto, potrà essere attribuito il parametro superiore a 1. Il personale che non raggiungerà il 50 % complessivo non avrà diritto alla corresponsione della produttività.

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 dalla metodologia definiti nel Sistema di misurazione e valutazione approvato dall'Amministrazione.

Per entrambe le annualità:

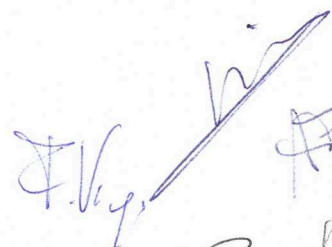
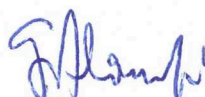
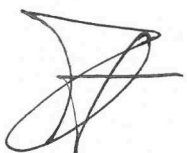
- la limitata quota di personale cui viene attribuito una maggiorazione del premio è calcolata distintamente per ciascuna Direzione di primo livello;
- i premi maggiorati vengono attribuiti in ordine decrescente di risultato individuale; in caso di parità di punteggio si procederà in ordine inverso di anzianità di servizio. In caso di ulteriore parità prevale la minore età anagrafica;
- al personale è garantito l'accesso alla procedura di conciliazione previsto dal SMVP vigente (2012);
- Il compenso viene corrisposto in proporzione al servizio prestato nell'anno di riferimento.

Art. 4 Durata, decorrenza, disciplina transitoria

Il presente CCI si attua a partire dal giorno successivo della sottoscrizione definitiva, salvo specifica diversa disposizione. Il CCI ha durata biennale, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 2016-2018.

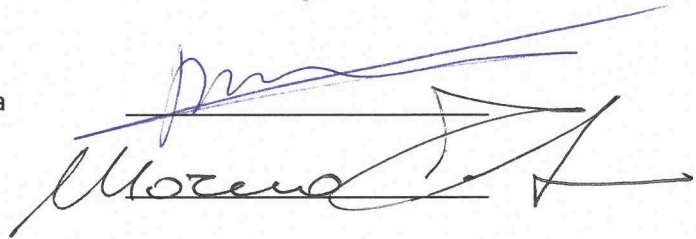
Il presente CCI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva.

Le parti si riservano di riaprire il tavolo delle trattative, in base al sistema delle relazioni sindacali vigente, qualora intervengano nuovi contratti collettivi nazionali di lavoro o nuove norme che riguardino istituti regolati nel presente CCI.



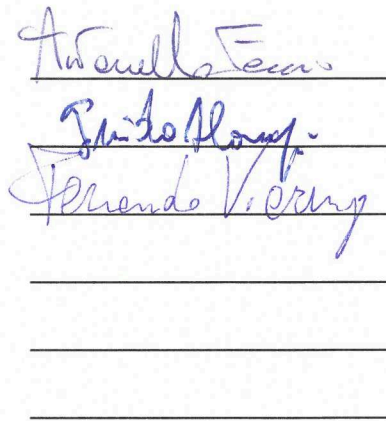
Per l'Amministrazione INRIM:

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



Per le Organizzazioni Sindacali rappresentative:

- per CISL FSUR:
- per FLC CGIL:
- per FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA:
- per SNALS CONFSAL:
- per FEDERAZIONE GILDA UNAMS:
- per ANIEF:



Per la RSU:

Patrizio Domenico Ansalone

Marco Gramegna

Luca Martino

Aline Piccato

Gian Paolo Scialpi

Suele Zoppetti

