

CONTRATTO INTEGRATIVO
FONDI PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO
PERSONALE DEI LIVELLI IV-VIII
PARTE NORMATIVA ED ECONOMICA PER GLI ANNI 2022 E 2023

Il giorno 8 gennaio 2024 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 del fondo

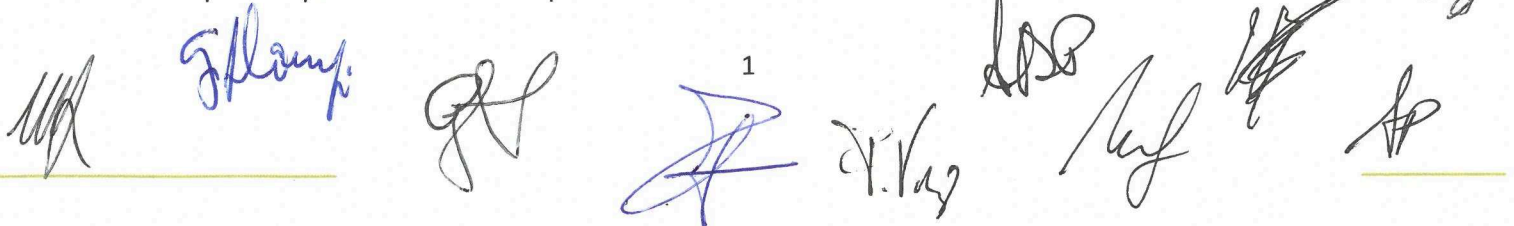
I fondi per la contrattazione integrativa per il personale dei Livelli IV-VIII sono costituiti con Decreti del Direttore Generale dell'INRiM n. 37/2023 del 15/02/2023 e n. 135/2023 del 24/05/2023 in conformità al disposto dell'art. 23, comma 2 del D.lgs. 75/2017 e alle disposizioni legislative previste in materia nella misura di € 1.281.137,09 per l'anno 2022 e di € 1.281.777,64 per l'anno 2023.

Art. 2 - Criteri per l'utilizzo dei fondi

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 2022	ANNO 2023
1 - Straordinari	33.401,63	25.000,00
2 - Indennità varie	26.441,80	26.500,00
3 - Indennità di responsabilità	45.925,55	46.000,00
4 - Indennità di Ente annuale	373.515,57	366.000,00
5 - Indennità di Ente mensile	582.559,98	571.000,00
6 - Indennità di posizione	-	-
7 - Produttività individuale e collettiva ex art. 45 CCNL del 07/10/1996 e s.m.i.	170.423,63	199.277,64
8 - Progressioni economiche ex art. 53 CCNL 1998-2001	48.866,93	48.000,00
Totale	1.281.137,09	1.281.777,64

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.



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, alla tabella E2.1 – Ricerca del CCNL 2016-2018 e alla tabella D3.1 del CCNL 2019-2021. 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	3.990,51
V	3.693,80
VI	3.163,15
VII	2.659,87
VIII	2.187,94

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.

A series of handwritten signatures and initials in blue and black ink, located at the bottom of the page. The signatures are scattered across the width of the page, with some appearing to be official or formal marks.

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:

- Acquisti Tecnici e Lavori - CAMM Liv. 5
- Approvvigionamenti - CAMM Liv. 5
- Gare e contratti - FAMM Liv. 5
- Logistica e Manutenzioni - CTER Liv. 5
- Reclutamento (U.O. fino al 31/03/2022) - FAMM Liv. 5
- Risorse Economiche - FAMM Liv. 4
- Risorse Umane (U.O. dal 01/04/2022) - FAMM Liv. 5
- Segreteria Generale - CTER Liv. 4
- Servizi Tecnici - CTER Liv. 4
- Supporto alla Ricerca (U.O. dal 01/04/2022) - FAMM Liv. 5 fino al 30/11/2022
 - FAMM Liv. 4 dal 01/04/2023
- Trattamento Economico del Personale (FAMM Liv. 4)

È prevista inoltre un'indennità legata alla responsabilità individuale specifica di supporto agli Organi collegiali (CAMM Liv. 6).

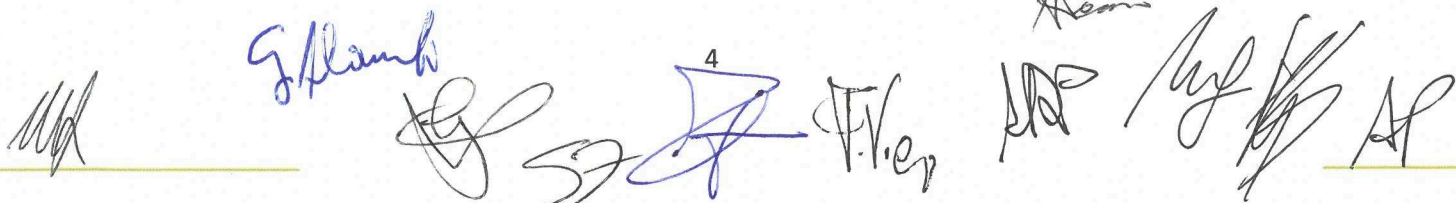
È inoltre individuata una specifica indennità di Euro 3,00 al giorno attribuibile al personale incaricato della consegna e/o ritiro di corrispondenza e valori presso altre Amministrazioni ed altri soggetti terzi. L'indennità è legata alla presenza in servizio, all'effettivo svolgimento delle operazioni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

Le indennità di rischio previste dal DPR 5/5/1975 n. 146 e s.m.i., vengono corrisposte nei seguenti importi previsti dalla normativa vigente al personale avente diritto individuato tramite le schede di segnalazione dei rischi individuali predisposte dal Servizio di Prevenzione e Protezione:

Rischio Gruppo I -	€ 2,30 per ciascuna giornata di lavoro in sede;
Rischio Gruppo II	€ 2,00 per ciascuna giornata di lavoro in sede;
Rischio Gruppo IV	€ 0,90 per ciascuna giornata di lavoro in sede;
Rischio Gruppo V	€ 0,80 per ciascuna giornata di lavoro in sede.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with the number '4' above it, and several other signatures on the right.

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 e viene erogata al personale avente diritto nelle seguenti misure:

Comma 1 art. 26 (esposizione continua) € 103,29 mensili;

Comma 1 art. 26 (esposizione discontinua) € 25,82 mensili.

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 di cui al punto 7 della tabella 1, terrà 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 e precisamente:

Il personale con una valutazione di performance individuale, determinata secondo il SMVP in vigore ha diritto alla quota unitaria dell'incentivo di produttività con un punteggio di almeno:

- 50/100 per l'anno 2022;
- 60/100 per l'anno 2023.

Al 50% del personale con la valutazione più elevata, separatamente determinate per l'Area Research & Knowledge Transfer e l'Area Management & Service, viene attribuito un premio di produttività pari al 30% della quota unitaria individuale, pertanto con un coefficiente individuale pari 1,3.

Il personale avente diritto al premio di produttività è quello con punteggio pari o superiore alla mediana della distribuzione dei punteggi di valutazione di performance individuale, determinato separatamente per l'Area Research & Knowledge Transfer e l'Area Management & Service.

Nel caso in cui il valore mediano determinasse un superamento del 50% del personale, verrà data priorità al personale appartenente al livello inferiore. In subordine prevale il personale con profilo inferiore e in caso di ulteriore parità, prevale il personale con minore età anagrafica e, da ultimo, con maggiore anzianità di servizio.

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

Art. 4 Durata del presente Contratto Integrativo

Il presente CCI si applica per la parte normativa ed economica degli anni 2022 e 2023.

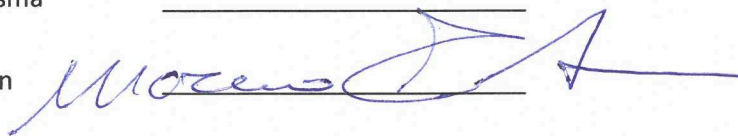
L'accordo conserva l'efficacia di applicazione nelle more della stipula del successivo CCI.

A series of handwritten signatures in blue and black ink, located at the bottom of the document. The signatures are arranged horizontally and appear to be official approvals or signatures of the parties involved in the agreement.

Per l'Amministrazione INRiM:

- Il Presidente: Diederik Sybolt Wiersma

- Il Direttore Generale: Moreno Tivan



Per le Organizzazioni Sindacali rappresentative:

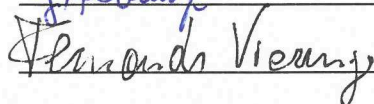
- per CISL FSUR:



- per FLC CGIL:



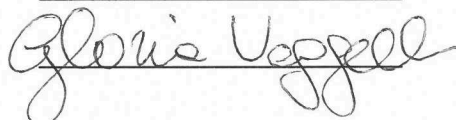
- per FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA:



- per SNALS CONFISAL:



- per FEDERAZIONE GILDA UNAMS:

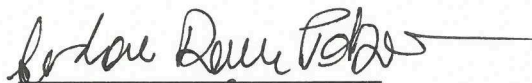


- per ANIEF:

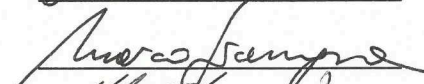


Per la RSU:

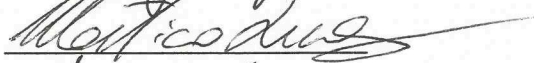
Patrizio Domenico Ansalone



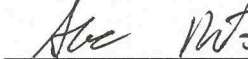
Marco Gramegna



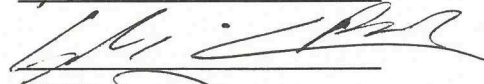
Luca Martino



Aline Piccato



Gian Paolo Scialpi



Suele Zoppetti

