CONTRATTO INTEGRATIVO

FONDO PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

PERSONALE DEI LIVELLI IV-VIII

PARTE NORMATIVA ED ECONOMICA PER L'ANNO 2025

Il giorno 19 novembre 2026 in Torino presso la sede INRiM di Strada delle Cacce 91, sono state convocate, dalla delegazione trattante di parte pubblica INRiM, le OO.SS. e la RSU (di seguito: "parti") per definire i contenuti del presente contratto integrativo che si procede, di seguito, a sottoscrivere come da firme apposte in calce.

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. 170/2025 del 11/07/2025 in conformità al disposto dell'art. 23, comma 2 del D.lgs. 75/2017 e alle disposizioni legislative previste in materia, nella misura di € 1.243.621,71 per l'anno 2025.

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 1:

1 - Straordinari	20.000,00
2 - Indennità varie	30.000,00
3 - Indennità di responsabilità	55.000,00
4 - Indennità di Ente annuale	360.000,00
5 - Indennità di Ente mensile	560.000,00
6 - Indennità di posizione	1.032,91
7 - Produttività individuale e collettiva ex art. 45 CCNL del 07/10/1996 e s.m.i.	184.088,80
8 - Progressioni economiche ex art. 53 CCNL 1998-2001 consolidate	33.500,00
Totale	**1.243.621,71**

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 presente, 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 presente, 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 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.

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 2,3 e 6 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 giornaliere per ogni turno di reperibilità effettuato nei giorni di sabato, domenica, festivi, o nei giorni di chiusura disposti dall'amministrazione;
- Euro 12,50 giornaliere 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, all'organizzazione del lavoro che ne deriva ed entro il limite dello stanziamento di cui al punto 3 sono attribuite indennità di responsabilità nella misura fino 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 – FAMM Liv. 5
- Approvvigionamenti - FAMM Liv. 5
- Comunicazione – FAMM Liv. 5
- Gare e contratti - FAMM Liv. 4
- Pianificazione e controllo – FAMM Liv. 4
- Risorse Economiche - FAMM LIV. 5
- Risorse Umane - FAMM Liv. 4
- Segreteria Generale - FAMM LIV. 4
- Servizio di Prevenzione e Protezione – CAMM Liv. 7
- Trattamento Economico del Personale – FAMM Liv. 4
- Supporto alla Ricerca - FAMM Liv. 4
- Logistica e Manutenzioni - CTER Liv. 5
- Cybersecurity – FAMM Liv. 4

Sono previste inoltre le seguenti due indennità legate alla responsabilità individuale specifica di:

- Supporto agli Organi collegiali (CAMM Liv. 6);
- Supporto agli Organi della Direzione Scientifica (OPAMM Liv. 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 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

L'indennità è parimenti riconosciuta per le giornate in cui il personale svolga, in continuità con l'attività in sede, attività che espongano al rischio, di cui alla citata scheda, sul campo ovvero presso laboratori e strutture di terze parti.

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 - Indennità di Posizione

L'indennità di posizione di cui all'art. 46 del CCNL Comparto Ricerca del 7/10/1996 viene assegnata con provvedimento del Direttore Generale per remunerare posizioni organizzative di particolare complessità individuate nel funzionigramma dell'Ente. Tale indennità è attribuibile al personale dei livelli IV e V del profilo Funzionario di Amministrazione, nel limite massimo del 8% dei posti in organico del medesimo profilo e dell'importo stanziato al punto 6.

3.5 - Compensi di Produttività collettiva e individuale

L'attribuzione dei compensi di produttività per le prestazioni svolte di cui al punto 7 della tabella, terrà conto, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 19 del CCNL 2019-2021, per le parti di competenza, dei criteri definiti all'interno del Sistema di Misurazione e Valutazione in vigore nell'anno di riferimento.

L'importo destinato alla produttività collettiva, la cui distribuzione è legata alla valutazione positiva degli obiettivi generali di Ente, è individuato nel 50% dell'importo di cui al punto 7; il restante 50% è destinato alla produttività individuale.

Il personale con una valutazione di performance individuale, determinata secondo il SMVP in vigore, ha diritto all'incentivo di produttività con un punteggio di almeno 60/100 secondo la seguente tabella:

Valutazione complessiva	% Compenso
$V < 60$	0
$60 \leq V \leq 70$	70
$70 < V \leq 80$	80
$80 < V \leq 90$	90
$V > 90$	100

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, in ogni caso non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Il personale avente diritto al premio di produttività individuale 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, la premialità verrà assegnata attraverso una valutazione comparativa coordinata dalla Direzione di primo livello competente, sulla base dei criteri di autonomia, flessibilità, rilevanza del ruolo ai fini del conseguimento degli eventuali obiettivi di unità, restando contenuta entro una quota non superiore al 50% dei dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate.

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

3.6 — Progressioni economiche (art. 53 del CCNL 1998-2001 biennio economico 1998-1999 modificata 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).

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 e secondo i parametri di cui all'art. 53, comma 5 lett. b) e c) del CCNL 21/02/2002.

Le procedure selettive sono effettuate garantendo almeno una posizione per ognuno dei 5 profili e delle 4 posizioni economiche in presenza di possibili candidati; le posizioni rimanenti sono distribuite proporzionalmente alla numerosità degli aventi diritto nei vari profili e posizioni economiche come di seguito indicato:

Profilo	Livello	Progressione	Aventi diritto	Posizioni bandite
Funzionario Amministrazione	4	I	**1**	**1**
Funzionario Amministrazione	4	II	**1**	**1**
Collaboratore tecnico	4	I	**9**	**2**
Collaboratore tecnico	4	II	**5**	**2**
Collaboratore amministrazione	5	I	**1**	**1**
Collaboratore amministrazione	5	II	**1**	**1**
Collaboratore amministrazione	5	III	**1**	**1**
Operatore tecnico	6	I	**2**	**1**
Operatore tecnico	6	II	**1**	**1**
			22	**11**

La verifica dell'attività professionale svolta è 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 01/01/2026, un'anzianità di servizio di 4 anni nel livello apicale di appartenenza o nella posizione economica inferiore.

La decorrenza delle progressioni economiche è individuata al 1° gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria finale.

Le progressioni economiche attribuite troveranno copertura nell'ambito dello stanziamento **2026** per la valorizzazione del personale dei livelli IV-VIII di cui al DM. 1091/2022 ai sensi dell'art. 1 comma 310 lett. c) della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 e ss.mm.ii nei limiti di cui all'art. 7 bis del DL 14 marzo 2025 n. 25, convertito dalla Legge 9 maggio 2025, n. 69.

Durata del presente Contratto Integrativo

Il presente CCI si applica per la parte normativa ed economica dell'anno 2025.

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

Per l'INRiM:

- Il Presidente: Pietro Asinari **Firmato** _____
- Il Direttore Generale: Moreno Tivan **Firmato** _____

Per le Organizzazioni Sindacali rappresentative:

- per CISL FSUR: **Firmato** _____
- per FLC CGIL: **Firmato** _____
- per FEDERAZIONE UIL SCUOLA **Firmato** _____
- per SNALS CONFSAL: _____
- per FED. GILDA UNAMS: _____
- per ANIEF: _____

Per la RSU:

Angelo Angelini **Firmato** _____

Silvia Cavallero **Firmato** _____

Mario Corallo **Firmato** _____

Luca Ugo Martino **Firmato** _____

Gian Paolo Scialpi **Firmato** _____

Denis Smorgon **Firmato** _____