

**ACCORDO INTEGRATIVO  
PER IL PERSONALE NON DIRIGENZIALE  
DELL'ISFOL  
- ANNO 2010 -**



**ISFOL**  
**ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE DEI**  
**LAVORATORI**

Il giorno 16 DIC. 2010 presso l'ISFOL in Roma tra:

la delegazione di parte pubblica, composta da:

Dott. Sergio Trevisanato

Presidente

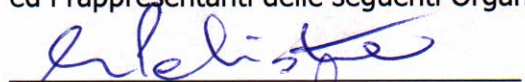


Dr.ssa Aviana Bulgarelli

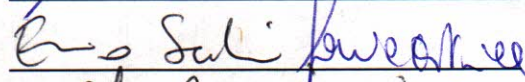
Direttore Generale




ed i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni Sindacali di categoria nelle persone di:



FIR CISL



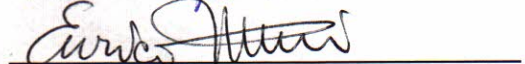
UIL PA UR AFAM



FLC CGIL



ANPRI



USI RdB

in sede di contrattazione integrativa nazionale di Ente,

si è convenuto, con le OO.SS. (FIR CISL, UIL PA UR AFAM, FLC CGIL, ANPRI e USI-RdB), a seguito di trattative a tavoli separati, di procedere al presente accordo.

## SEZIONE I – Ricercatori e Tecnologi

### Art. 1

#### Indennità valorizzazione professionale e oneri specifici

Le parti convengono che ai fini della remunerazione dell'Indennità di Valorizzazione Professionale e di un valore unico per livello dell'Indennità Oneri Specifici, si debba procedere all'adeguamento dei relativi importi mensili, come riportati nella tabella G dell'art.15 del CCNL, quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007. L'importo complessivo al netto degli oneri è rispettivamente pari a € 167.951,42 per l'Indennità di Valorizzazione Professionale e a € 587.991,00 per l'Indennità Oneri Specifici.

Tale ultima indennità è strettamente correlata all'effettivo svolgimento dell'attività di ricercatore e tecnologo, nel rispetto dei parametri attualmente previsti per ogni livello.

## SEZIONE II – Livelli IV-VIII

### Art. 2

#### Costituzione del fondo per la retribuzione accessoria del personale inquadrato nei livelli IV-VIII

Le parti prendono atto che il fondo per il finanziamento della contrattazione integrativa del personale dipendente inquadrato nei livelli IV-VIII è determinato, ai sensi degli artt. 10 e 11, comma 2, del CCNL biennio economico 2006-2007 e degli artt. 5 e 6, comma 2, del CCNL biennio economico 2008-2009 a decorrere dall'esercizio finanziario 2009 in complessivi € 2.836.347,59, al netto degli oneri ed al netto della riduzione del 10%, così come definita dall'art 67, comma 5, della legge 133/2008 di conversione del D.L. 112/2008 e secondo le modalità indicate dall'Ispettorato Generale per gli Ordinamenti del Personale del MEF (IGOP).

### Art. 3

#### Distribuzione del fondo per l'anno 2010

Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 14, comma 2, CCNL 2002-2005, la spesa complessiva, al netto degli oneri, per l'Indennità di ente mensile è pari a € 1.908.090,10 e per l'Indennità di ente annuale è pari a € 436.243,38.

### Art. 4

#### Lavoro straordinario

Per l'anno 2010, la quota di risorse da destinare al fondo per la remunerazione delle prestazioni straordinarie è stabilita in € 135.545,00 ai fini della copertura degli importi di cui all'art. 2 del presente accordo il limite individuale delle ore di straordinario remunerabili è fissato in 35 ore annue.

Per il personale alle dirette dipendenze della Presidenza, della Direzione Generale, delle tre Direzioni e delle due Macroaree possono essere previste deroghe in presenza di specifiche, motivate e circostanziate necessità individuali, fino al massimo delle ore previste dal CCNL.

Le prestazioni straordinarie rese oltre il monte ore remunerabile stabilito dalla contrattazione decentrata danno luogo a un massimo di 18 giorni di assenza compensativa all'anno.

#### **Art. 5**

#### **Fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio e responsabilità per l'Indennità di posizione**

La quota di risorse di cui all'art. 2 da destinare all'attribuzione dei trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate o che comportino rischi o l'assunzione di specifiche responsabilità, è determinata per l'anno 2010, in complessivi € 56.083,71.

Il fondo è destinato alla copertura delle indennità individuate con atti formali e verranno erogate con i criteri di cui all'allegato 1.

Inoltre, il fondo è destinato a remunerare anche n. 1 (una) indennità di posizione per il 2010, calcolata ai sensi dell'art. 46 del CCNL 94-97 e successive modifiche ed integrazioni di cui al comma 5 dell'art. 5 del CCNL 98-01, II biennio economico, per un importo pari ad € 2.000,00.

#### **Art. 6**

#### **Produttività individuale**

Le parti convengono di destinare la parte residua del fondo ai sensi dell'art. 43, comma 2, lettera e, CCNL 1994-1997. La produttività individuale verrà attribuita secondo criteri coerenti con le competenze proprie del profilo e livello di appartenenza e sarà erogata sulla base di criteri di premialità ai sensi dell'art. 45, comma 3, CCNL 1994-1997, con conseguente determinazione degli importi e del numero dei livelli di attribuzione, in attesa che l'OIV fornisca eventuali diverse indicazioni.

A gravare su questo fondo sono anche i finanziamenti destinati alla remunerazione delle posizioni economiche S1 e S2 già in essere, per € 29.843,52 e quelli relativi alle posizioni con decorrenza 1/1/2009 per 71.345,81. Sempre a gravare sulle risorse del presente articolo saranno attivate le procedure di attribuzione di ulteriori posizioni economiche S2 e S3, con l'impegno pari ad € 21.094,68, con decorrenza 1/1/2010.

La somma così individuata è destinata a finanziare la retribuzione di n.18 progressioni economiche:

- n. 1 - S2 - Funzionario di amministrazione IV livello;
- n. 5 - S2 - CTER IV livello;
- n. 3 - S2 - CAM V livello;
- n. 9 - S3 - CTER IV livello;

### **SEZIONE III – Disposizioni comuni a tutti i profili**

#### **Art. 7 Tempi determinati**

Ai sensi dell'art. 20, comma 2, CCNL 1998-2001, biennio economico 1998-1999, il trattamento giuridico ed economico previsto nel presente accordo per il personale di ruolo verrà riconosciuto anche ai dipendenti con contratto a tempo determinato e si applica con le stesse condizioni e modalità e secondo i parametri congruenti al numero di personale e ai livelli di inquadramento. Si precisa che gli oneri per tale personale sono totalmente a valere sulle risorse del Fondo Sociale Europeo, ovvero di altri fondi non a carico del bilancio di funzionamento dell'Ente.

#### **Dichiarazione congiunta 1**

Le parti si danno atto che in successiva sequenza contrattuale saranno affrontati gli istituti contrattuali relativi allo sviluppo professionale all'interno del profilo, nel rispetto delle normative vigenti.

#### **Dichiarazione congiunta 2**

Le parti si danno atto, inoltre, che a partire dall'anno 2010 sarà data compiuta applicazione all'art. 22 del DPR 171/91 relativamente a tutto il personale 1-3 dell'Isfol.

## Allegato 1

### CRITERI PER INDENNITA'

- 1. Indennità di reperibilità e disagio**
- 2. Indennità di cassa o maneggio valori**
- 3. Indennità di responsabilità**

**1. Indennità di reperibilità e disagio:** funzioni a cui è richiesta una reperibilità di tipo ricognitivo (meglio specificata come pronto intervento) oppure di tipo tecnico (max 2 per max 10 giorni mese).

Le modalità di corresponsione e misure delle indennità individuate sono di seguito richiamate:

- operatori addetti alla gestione dell'impianto antrinrusione dell'Istituto: indennità di reperibilità di € 4,00= per ogni giornata di reperibilità.

**2. Indennità di cassa o maneggio valori:** Funzioni di cassa o maneggio valori individuate in strutture organizzative dell'Ente che si configurano come Centri di Spesa a cui viene riconosciuta la funzione di economo e la funzione di maneggio valori (max 1).

- economo dell'istituto(full time) e, in caso di sua assenza, al sostituto: indennità di cassa di € 4,00= per ogni giornata di effettiva presenza in servizio.

### **3. Indennità di responsabilità:**

Nell'ambito del fondo di cui al presente articolo sono individuate le seguenti indennità per la remunerazione di posizioni comportanti particolari responsabilità, secondo i criteri di seguito richiamati.

**3.1. Funzioni di particolare responsabilità di carattere tecnico-scientifico** conferite, esercitate e riconosciute ai sensi di atti normativi o regolamentari, che comportano una decisiva presenza e influenza nei processi decisionali con assunzione diretta di responsabilità e personale esposizione ad alta visibilità con eventuale apporto di specifiche o innovative prestazioni professionali e con esclusione di posizioni riconducibili alla medesima tipologia già indennizzata sotto altre forme.

I criteri sono:

- a) complessità della struttura e delle competenze attribuite,**
- b) specializzazione dei compiti,**
- c) carattere innovativo della professionalità**

#### **a) complessità della struttura e delle competenze attribuite**

**a.1. risorse umane gestite per il funzionamento dell'Istituto** rilevando l'entità e la tipologia dei dipendenti;

**a.2. rilevanza** esposizione esterna distinguendo tra utenti interni ed esterni all'ISFOL e rilevando, in tale ultimo caso, per categorie di utenti, la frequenza dei rapporti intrapresi per l'esercizio dell'attività istituzionale.

**b) specializzazione dei compiti e collocazione nell'ambito dell'organizzazione dell'Istituto**

**b.1. grado di autonomia** del dipendente nella definizione degli atti del proprio ufficio/incarico con conseguente eventuale assunzione di diretta responsabilità verso l'esterno, impegnando l'Istituto

**b.2. capacità di interazione con gli altri uffici/aree**, rilevando la tipologia della relazione che necessariamente e sistematicamente deve essere intrapresa per l'esercizio delle funzioni istituzionali;

**b.3. interventi nei confronti di amministrazioni, enti o uffici esterni all'Istituto** distinguendo tra utenti interni ed esterni all'ISFOL e rilevando, in tale ultimo caso, per categorie di utenti, la frequenza dei rapporti intrapresi per l'esercizio dell'attività istituzionale;

**b.4. livello di impegno e disagio**, con riferimento alle funzioni istituzionali che comportano necessariamente attività fuori sede in ambito nazionale o estero, ovvero una organizzazione del lavoro (orario) sulla quale incide sistematicamente il rapporto con interlocutori esterni; infine, carichi di lavoro con picchi elevati in ragione di particolari eventi;

**b.5. coordinamento di commissioni, gruppi di lavoro e organi collegiali**, rilevando esclusivamente l'attività di coordinamento di organismi istituzionali con componenti esterni all'Istituto.

**c) carattere innovativo della professionalità**

**c.1. utilizzo di metodologie e strumenti di lavoro** di tipo sia materiale che teorico che possiedono un carattere di innovazione per l'Istituto;

**c.2. impegno in attività riconosciute dalla comunità scientifica** come rilevanti ed innovative per lo sviluppo del sistema paese.

**3.2 Funzioni di particolare responsabilità di carattere amministrativo**, assegnate in modo formale in considerazione della professionalità applicata con esclusione di posizioni per le quali sia stato attribuito un compenso su istituti retributivi diversi.

I criteri sono:

- a) complessità della struttura e delle competenze attribuite;**
- b) specializzazione dei compiti;**

**a) complessità della struttura e delle competenze attribuite**

**a.1. risorse finanziarie gestite per il funzionamento dell'Istituto** da misurare sulla base delle procedure di spesa poste in essere e decurtate della quota parte relativa al ricorso a convenzioni, gare nazionali o europee, esperti, ecc.;

**a.2. risorse umane gestite per il funzionamento dell'Istituto** rilevando l'entità e la tipologia dei dipendenti;

**a.3. rilevanza esposizione esterna distinguendo tra utenti interni ed esterni** all'ISFOL e rilevando, in tale ultimo caso, per categorie di utenti, la frequenza dei rapporti intrapresi per l'esercizio dell'attività istituzionale;

**b) specializzazione dei compiti e collocazione nell'ambito dell'organizzazione dell'Istituto**

**b.1. grado di autonomia del dipendente** nella definizione degli atti del proprio ufficio/incarico con conseguente eventuale assunzione di diretta responsabilità verso l'esterno, impegnando l'Istituto;

**b.2. grado di interazione con gli altri uffici/aree**, rilevando la tipologia della relazione che necessariamente e sistematicamente deve essere intrapresa per l'esercizio delle funzioni istituzionali;

**b.3. interventi nei confronti di amministrazioni, enti o uffici esterni all'Istituto** distinguendo tra utenti interni ed esterni all'ISFOL e rilevando, in tale ultimo caso, per categorie di utenti, la frequenza dei rapporti intrapresi per l'esercizio dell'attività istituzionale;

**b.4. livello di impegno e disagio, con riferimento alle funzioni istituzionali** che comportano necessariamente attività fuori sede in ambito nazionale o estero, ovvero una organizzazione del lavoro (orario) sulla quale incide sistematicamente il rapporto con interlocutori esterni; infine, -carichi di lavoro con picchi elevati in ragione di particolari eventi;

**b.5. coordinamento di commissioni, gruppi di lavoro e organi collegiali**, rilevando esclusivamente l'attività di coordinamento di organismi istituzionali con componenti esterni all'Istituto.

I criteri sopra individuati hanno carattere sperimentale per un arco temporale di 12 mesi a partire dal conferimento dell'Indennità di responsabilità. Nel periodo considerato l'Amministrazione incontrerà, per una verifica generale sulla applicazione dei nuovi criteri, le OO.SS. anche ai fini di adottare le eventuali misure correttive o di adeguamento che dovessero rendersi necessarie per la migliore organizzazione e realizzazione di tale procedura.

La misura delle indennità è definita nell'ambito dei seguenti valori/parametri:

fascia A € 2.000,00=

fascia B € 1.500,00=

L'attribuzione del valore sarà definito entro i limiti sotto indicati:

**Funzioni di valenza organizzativa**

Fascia A fino a un massimo di 3 (uffici che svolgono funzioni di amministrazione del personale, degli affari generali e del patrimonio)

Fascia B fino a un massimo di 12

**Funzioni di particolare responsabilità**

Fascia B fino a un massimo di 20

L'indennità di responsabilità viene attribuita previa verifica del possesso di tutti i rispettivi criteri sopra individuati, è corrisposta frazionata per dodici mensilità ed è strettamente correlata all'incarico. Essa pertanto cessa di essere corrisposta in caso di cessazione o revoca dell'incarico.

La metodologia della rilevazione e l'individuazione delle funzioni, delle attività e delle Direzioni/Aree/Progetti/Strutture per l'effettiva applicazione avviene attraverso la costituzione di un nucleo di Istituto costituito dai rappresentanti della Direzione Generale della Direzione Amministrativa, della Direzione del Personale e VRU, dei Direttori di Macroaree.

Le OO.SS. sono periodicamente informate relativamente al monitoraggio delle diverse fasi di lavoro e degli stati di avanzamento della metodologia della rilevazione ed individuazione delle varie indennità, a salvaguardia della trasparenza e della oggettiva applicazione dei criteri adottati.

Tali criteri rimarranno in vigore in attesa che l'OIV fornisca eventuali diverse indicazioni.

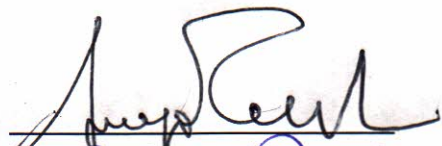
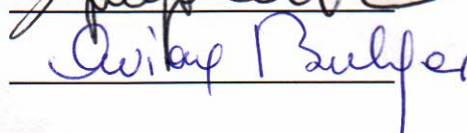


Letto, confermato e sottoscritto.

**Delegazione di parte pubblica:**

Dr. Sergio Trevisanato

Dr.ssa Aviana Bulgarelli

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

**Organizzazioni sindacali:**

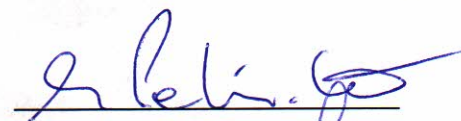
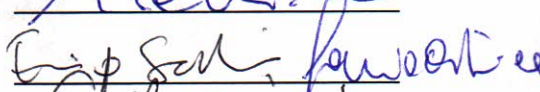
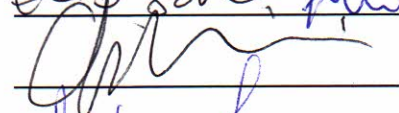
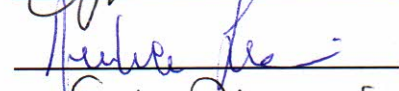
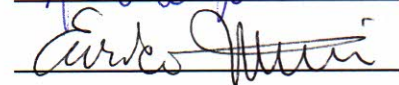
FIR CISL

UIL PA UR AFAM

FLC CGIL

ANPRI

USI-RdB

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_



**U.S.I./RdB - RICERCA**  
**Sezione ISFOL**

Sindacato di Base dei Lavoratori della Ricerca



NOTA A VERBALE

USI/RdB-Ricerca sigla la presente intesa in attesa della consultazione dei lavoratori. Sottolinea di essere profondamente contraria alle procedure di premialità che vengono introdotte nel CCNI ed in particolare all'articolo 2 dell'ipotesi d'accordo per l'anno 2009 e alla nuova disciplina per la gestione del lavoro straordinario introdotta dall'art. 4 dell'ipotesi di accordo per l'anno 2010.

In particolare il passaggio da 17 a 35 ore remunerabili senza ipotesi di eccedenze per il personale IV° - VIII° dell'Istituto con il limite di 18 giorni di riposi compensativi è inaccettabile perché non tiene conto di quanto e come l'acquisizione della sede unica impatterà nella vita dei lavoratori relativamente alla conciliazione tra tempi di lavoro ed esigenze famigliari.

Inoltre la deroga per il personale afferente alla Presidenza, alla Direzione Generale, alle Macroaree e alle tre Direzioni Amministrative, di poter svolgere ore di lavoro straordinario fino al massimo delle ore previste dal CCNL (200) oltre che ad essere ingiustificabile crea un'odiosa e inaccettabile diversità di trattamento a cui si potrebbe ovviare con una seria organizzazione del lavoro.

Rispetto a quanto previsto dall'art. 6 dell'ipotesi di accordo per l'anno 2010, la scrivente O.S. da propri conteggi e verifiche rileva che rispetto a quanto proposto, l'attribuzione della posizione economica S2 ed S3 (ex art.53 CCNL 1998/2001) con decorrenza 1/1/2010 deve prevedere:

n° 7 S3 CTER IV° Liv.; n° 1 S3 Funz. di Amm. IV° Liv.; n° 1 S3 Op. Tec. VI° Liv.; n° 5 S2 CTER IV° Liv.; n° 3 S2 Coll.Amm. V° Liv.; n° 1 S2 Funz. di Amm. IV° Liv., per un impegno complessivo di € 20.808,05.

USI/RdB-Ricerca inoltre chiede che vengano forniti nel dettaglio, livello per livello, la tabellarizzazione degli nuovi importi relativi alle indennità di ente mensile (pers. IV°-VIII°) e alla nuova indennità oneri specifici (Ric./Tecn.) e che vengano calendarizzati gli incontri per discutere sull'applicazione degli istituti contrattuali finalizzati alla valorizzazione della professionalità.

U.S.I./RdB

Enrico Mari

Roma 16.12.2010

**Dichiarazione a verbale della FLC Cgil - CCI 2010 del personale non  
dirigenziale dell'ISFOE**

1. Si ritiene che i criteri di cui all'art.7 del CCI in questione, con cui erogare la produttività individuale, saranno necessariamente oggetto di apposita trattativa come previsto dalle norme contrattuali vigenti (art.28 CCNL '02-'05)
2. In attuazione di quanto previsto nella dichiarazione congiunta n. 1 del CCI in questione, si richiede l'immediata convocazione di un apposito incontro per aprire le specifiche sequenze contrattuali.

Roma, 16 dicembre 2010

FLC CGIL

