



Istituto Superiore di Sanità

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO Livelli IV – VIII, Anno 2023 sottoscritto in data 09 gennaio 2026

#### Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge

Modulo I – Scheda 1.1

Data di sottoscrizione		09 gennaio 2026
Periodo temporale di vigenza		01 gennaio 2023 – 31 dicembre 2023
Composizione della delegazione trattante		<b>Parte pubblica:</b> Dott.ssa Rosa Maria Martoccia (Direttore Centrale Risorse Umane ed Economiche). <b>OO.SS. ammesse alla contrattazione:</b> Tutte le OO.SS. rappresentative nel comparto <i>ratione temporis</i> , incluse le RSU. <b>Organizzazioni sindacali firmatarie:</b> CISL GILDA UNAMS
Soggetti destinatari		Dipendenti ISS a tempo indeterminato appartenenti ai livelli IV-VIII del CCNL Comparto istruzione e ricerca nonché i dipendenti dei medesimi livelli con contratto a tempo determinato.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Distribuzione del trattamento economico accessorio del personale dei livelli IV–VIII parte normativa ed economica annualità 2023
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	L'ipotesi di accordo risulta positivamente certificata da parte del Collegio dei revisori dei conti con verbale n. 342 del 24/09/2025 circa i profili di compatibilità economico-finanziaria e normativa ai sensi di quanto previsto dall'articolo 40 bis, comma 1, del D. lgs. 165/2001.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con delibera del C.d.A. del 27 gennaio 2021 n. 2 sono stati approvati il Piano Triennale di Attività (PTA) e il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per gli anni 2025 – 2027.
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale previsti dalle disposizioni vigenti.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009.
Eventuali osservazioni:		

**a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.**

Le norme di legge fondamentali in materia di contrattazione collettiva integrativa sono quelle previste dall'articolo 40 e successivi, del D. Lgs. 165/2001 nonché da quanto stabilito dai CCNL di settore e da ultimo dal CCNL 2019-2021.

Le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria illustrano gli aspetti procedurali riguardanti la distribuzione, nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale, del trattamento economico accessorio per il personale dei livelli IV-VIII del CCNL per le annualità 2019-2021 e attestano inoltre la compatibilità dell'accordo con i vincoli derivanti da norme di legge e di contrattazione nazionale.

Preliminarmente, si rappresenta che il Collegio dei revisori dei conti con verbale n. 336 del 06 febbraio 2025, ha positivamente certificato la correttezza della definizione delle risorse per il trattamento economico accessorio dei livelli IV-VIII per l'annualità 2023 per il seguente importo:

FONDO PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO	
ANNO 2023	12.745.258,00

L'Ipotesi di contratto integrativo è stata sottoscritta per definire le modalità di distribuzione del fondo per la contrattazione collettiva per i livelli IV – VIII relativamente all'anno 2023. Ai fini esplicativi si riporta di seguito una breve sintesi dell'Ipotesi di Accordo sottoscritto con le OO.SS.:

**L'articolo 1** individua i destinatari dell'accordo nei dipendenti dell'Istituto Superiore di Sanità a tempo indeterminato appartenenti ai livelli IV-VIII del CCNL Comparto Istruzione e ricerca specificando che al personale a tempo determinato in servizio presso l'Istituto verrà ugualmente attribuito il medesimo trattamento economico accessorio.

**L'articolo 2** illustra la decorrenza dell'accordo subordinatamente al perfezionamento delle procedure di cui all'art. 40 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e, come previsto dal comma 10 dell'art. 8 del CCNL 2019-2021, sancisce che conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo Contratto Collettivo Integrativo.

**L'articolo 3** definisce i criteri generali per la ripartizione delle risorse determinate tra i differenti istituti previsti contrattualmente come riportati in tabella e dettagliatamente descritti negli articoli dell'accordo successivi.

**L'articolo 4** definisce l'importo destinato all'erogazione dell'indennità di ente annuale di cui all'articolo 44 del CCNL 7.10.1996 secondo gli importi stabiliti nelle tabelle allegate all'accordo medesimo.

**L'articolo 5** definisce l'importo destinato a remunerare l'indennità di mansione ai sensi dell'art. 9 della Legge 29.03.1985, n. 113 modificata dall' art. 12 septies del D.L. 21 marzo 2022, n.21 riferita ai "centralinisti telefonici e operatori della comunicazione con qualifiche equipollenti minorati della vista".

**L'articolo 6** stabilisce gli importi destinati al pagamento dell'indennità di ente mensile ai sensi dell'art. 43 comma 2 lett. c) Ccnl 1994-1997 prevedendone un incremento secondo gli importi stabiliti nelle tabelle illustrate nell'accordo stesso.

**L'articolo 7** è dedicato alle Posizioni Economiche Super di cui all'art. 53 del CCNL 1998/2001 del comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione stabilendo la quota complessiva annua dedicata al finanziamento delle stesse.

**L'articolo 8** definisce l'importo destinato a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario del personale ai sensi dell'art. 43, comma 2, lett. *a* del CCNL 1994 – 1997.

**L'articolo 9** definisce l'importo destinato a remunerare gravose articolazioni dell'orario di lavoro connesse, in particolare, al potenziamento della funzionalità degli uffici e delle strutture ai sensi dell'art. 43 comma 2 lett. *b* del CCNL 1994-1997.

**L'articolo 10** definisce l'importo dell'indennità di reperibilità che, ai sensi dell'art. 43 comma 2 lettera *b* del CCNL 1994 – 1997 destinata a remunerare l'obbligo del lavoratore di porsi in condizioni di essere prontamente rintracciato al fine di garantire la sicurezza e la funzionalità di impianti e servizi.

**L'articolo 11** definisce gli importi destinati a retribuire particolari condizioni lavorative di disagio, pericolo e danno attraverso l'indennità di rischio ai sensi dell'art. 43 comma 2 lettera *b* del CCNL 1994 – 1997. L'articolo disciplina le voci accessorie destinate al personale che svolge attività lavorative comportanti rischi, tra cui il personale che utilizza dispositivi di protezione individuale, nei soli giorni di effettivo utilizzo oppure attività per le quali siano richieste particolari cautele: il personale dedicato alla manipolazione cavie, gli stabularisti e il personale esposto alle radiazioni ionizzanti.

**L'articolo 12** definisce l'importo destinato a remunerare specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 43, comma 2, lettera *b* del CCNL 1994 – 1997, attribuite ai dipendenti dei Settori previsti dalla struttura organizzativa vigente.

**L'articolo 13** definisce l'importo destinato a remunerare l'indennità di posizione attribuita ai dipendenti, con qualifica di Funzionario di Amministrazione, cui siano stati formalmente conferiti incarichi correlati a posizioni organizzative di particolare complessità secondo quanto stabilito dall'articolo 46 del CCNL 7/10/1996.

**L'articolo 14** sancisce i criteri generali e la modalità di distribuzione dell'indennità di produttività collettiva e individuale, definita dall'accordo stesso.

**L'articolo 15** prevede che le disposizioni dell'accordo siano estese al personale assunto con contratto a tempo determinato, così come previsto dall'art. 141 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Comparto Istruzione e Ricerca triennio 2019 – 2021.

**L'articolo 16** si riferisce alle competenze accessorie del Centro Nazionale Sangue (CNS) e del Centro Nazione Trapianti (CNT) che restano collegate alla effettiva prestazione resa (straordinario, turni e reperibilità) e sono poste a carico delle Voci di bilancio dei Centri stessi procedendo con risorse tratte dai rispettivi capitoli di funzionamento.

**b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo per la remunerazione del trattamento accessorio.**

L'ipotesi di accordo in argomento contiene la tabella di distribuzione del fondo per la contrattazione integrativa riguardante il periodo di riferimento che si riporta nella presente sezione. A tal riguardo si rinvia a quanto riportato e descritto nella Relazione tecnico – finanziaria.

Il Fondo disponibile per il trattamento accessorio del personale dei livelli IV-VIII dell'Istituto Superiore di Sanità per l'anno 2023 è il seguente:

<b>Indennità non subordinate ad Accordi di C.I.</b>	
Indennità di ente annuale	1.749.881,00
Indennità di mansione	1.200,00
<b>Totale</b>	<b>1.751.081,00</b>

<b>Indennità subordinate ad Accordi di C.I.</b>	
Indennità di ente mensile	9.569.698,00
Posizioni economiche super (ex art. 53 CCNL 1998-2001)	454.907,00
Compenso per lavoro straordinario	39.429,00
Indennità di turnazione	373.035,00
feriale: 240.450,92	
notturna: 86.433,98	
sabato, domenica e festivi: 46.150,00	
Indennità di reperibilità	76.730,00
Indennità di rischio (anche radiazioni 2022)	79.333,00
Indennità di rischio per manipolazione cavi	23.350,00
Indennità per specifiche responsabilità	7.686,00
Indennità di posizione Funzionari di amm.ne	6.198,00
Produttività collettiva e individuale	200.000,00
Ulteriori residui da erogare a produttività	163.811,00
<b>Totale</b>	<b>10.994.177,00</b>
<b>Totale FONDO ANNO 2023</b>	<b>12.745.258,00</b>

**d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D. Lgs. n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.**

Con riguardo alla distribuzione della produttività, la premialità è correlata in parte (80% dello stanziamento dedicato alla misurazione della componente di performance organizzativa attribuita nella scheda di valutazione del Direttore della Struttura di appartenenza per l'anno di riferimento, mentre la restante parte (20% dello stanziamento) è attribuita al personale in correlazione alla valutazione individuale effettuata sulla base del sistema di valutazione in uso presso l'Amministrazione.

Più specificatamente, relativamente alla parte di produttività collettiva, si evidenzia che la valutazione avverrà tenuto conto dei seguenti parametri:

<b>Livello di Performance Organizzativa di Struttura</b>	<b>Range di valutazione</b>	<b>% quota di produttività da erogare correlata alla performance</b>
Ottimo	$> 75\%$	100%
Buono	$56\% \leq x \leq 75\%$	80%
Sufficiente	$26\% \leq x \leq 55\%$	50%
Insufficiente	$0 \geq 25\%$	0%

La quota percentuale di premialità individuale, distribuita sulla base di ciascun parametro di cui alla tabella sopra, è la seguente:

<b>Livello di Performance</b>	<b>Range di valutazione</b>	<b>% quota di produttività individuale da erogare</b>
Ottimo	3	100%
Buono	2	80%
Sufficiente	1	50%
Insufficiente	0	0%

Relativamente alla parte legata alla valutazione individuale, si evidenzia invece che la maggiorazione del premio per la produttività individuale pari al 30%, richiesta dall'art. 19 del CCNL 18 gennaio 2024, viene attribuita a una quota massima di dipendenti pari al 5% (con eventuale arrotondamento per difetto) del personale che abbia ricevuto una valutazione positiva.

**e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni**

**orizzontali – ai sensi dell’art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 (previsioni di valutazione di merito ed esclusione di elementi automatici come l’anzianità di servizio).**

Con riguardo alle progressioni economiche previste dall’art. 53 del CCNL del 21.02.2002 da attivare sulla base dell’art. 7 dell’ipotesi di CCNI in argomento, si evidenzia che le posizioni messe a bando sono state quelle corrispondenti al numero di posizioni economiche del personale cessato nell’intervallo di tempo intercorso dal precedente bando.

**f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della performance), adottati dall’Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D. Lgs. n. 150/2009.**

La sottoscrizione dell’ipotesi di accordo di contratto integrativo si inserisce all’interno di un più ampio processo di valorizzazione delle risorse umane, finalizzato al miglioramento continuo della performance organizzativa e individuale, in coerenza con i principi e gli strumenti previsti dal **Titolo II del D. Lgs. n. 150/2009**.

**g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Nel testo dell’ipotesi di contratto integrativo è stata fornita una disciplina puntuale degli istituti giuridici rilevanti, in piena coerenza con il quadro normativo vigente e con i principi contenuti nel Contratto Collettivo Nazionale di riferimento. L’analisi e la regolamentazione degli istituti sono state strutturate in modo da garantire chiarezza interpretativa. Particolare attenzione è stata posta alla corretta definizione delle modalità di utilizzo delle risorse accessorie e alle condizioni di erogazione dei trattamenti collegati alla performance, nel rispetto dei vincoli normativi e finanziari. Tale impostazione contribuisce a rendere il contratto integrativo uno strumento operativo efficace e coerente, capace di sostenere il perseguimento degli obiettivi istituzionali attraverso una valorizzazione responsabile e trasparente del personale.

Il Direttore delle risorse umane ed economiche

*Dott.ssa Rosa Maria Martoccia*