

PER-ROS		<b>FLC CGIL</b>
22 MAG 2019		28601 lavoratori della conoscenza
OPIC	PRES	Via L. Serra, 31 - 00153 Roma Tel.: 06 83966800
CC	VICE DG	Fax: 06 5883440
COMP.	PER I SERVIZI PER	
COMP.	UVER-SCUA/REL	
COMP.	UVER-STP	



**Settore Ricerca**  
Via Merulana, 198 - 00185 Roma  
Tel.: 06 77265400  
Fax: 06 70452806



Via Umbria, 15 - 00187 Roma  
Tel.: 06 4870125  
Fax: 06 87459039

## Contratto Integrativo ENEA 2016-2018. Proposta unitaria di piattaforma per l'apertura delle trattative.

Le trattative per il contratto integrativo in ENEA si aprono avendo come riferimento il Contratto Nazionale Istruzione e Ricerca sottoscritto nell'aprile 2018, nonché tutti quegli articoli dei contratti precedenti non formalmente soppressi o sostituiti. Le OO.SS. scriventi evidenziano alcune considerazioni di contesto che sovrintendono gli obiettivi specifici attesi dai lavoratori che legittimamente rappresentano, lavoratori che ovviamente saranno coinvolti nel merito in tutte le fasi della trattativa.

- La valorizzazione del personale in un Ente di ricerca non dovrebbe essere considerata dalla controparte solo come una legittima rivendicazione di un avanzamento retributivo e di migliori condizioni di lavoro da prendere in esame e magari da calibrare al minimo possibile. In un ente di ricerca il benessere lavorativo costituisce la condizione indispensabile per il raggiungimento delle finalità programmatiche.
- Questa considerazione vale a maggior ragione in un ente come l'ENEA che è l'unico ente pubblico a cui non vengono assicurate dal Contributo Ordinario nemmeno le risorse stipendiali. Persino la importante stabilizzazione del precariato, ottenuta dopo anni di mobilitazioni in tutto il comparto, vede l'ENEA come unico ente di ricerca che ha dovuto concluderla senza alcuna risorsa aggiuntiva esterna, ma comprimendo le scarse risorse interne.
- I dati Eurostat appena pubblicati evidenziano come in Italia sia diminuito potere di acquisto dell'8,7%. Nel lavoro pubblico questa percentuale ovviamente si incrementa. Occorrerebbe pertanto una attenzione al fatto che i lavoratori dell'ENEA sono fermi contrattualmente al 2010. Non solo, ma i ricercatori dell'Enea hanno, secondo i dati Aran, un livello retributivo medio inferiore di oltre il 10% in meno rispetto agli altri enti (vedere tabelle del penultimo contratto dove gli aumenti erano calcolati in percentuale sulle retribuzioni medie), mentre l'indennità di ente per i collaboratori arriva a valori inferiori di 5 mila euro annue in meno rispetto a colleghi degli altri EPR.
- Il bilancio dell'ente, sin dal 2011, quando si evidenziò con un mega taglio al finanziamento ordinario il tentativo di ridimensionamento di ruolo e di organici, è costituito per circa la metà da entrate che l'ente nel suo complesso riesce ad acquisire nel "mercato" della ricerca a livello italiano e internazionale.
- Il fondo del salario accessorio è denominato formalmente "Fondo della produttività collettiva e individuale". Ma il 95% delle risorse del fondo storico, più di 20 milioni di euro, è stato ed è assorbito da erogazioni individuali, progressioni, prestazioni aggiuntive, indennità. Dividere il personale artificialmente, poi, non è un fattore utile alla produttività complessiva considerando che si opera soprattutto su progetti e in team. Occorrerebbe fare una riflessione sull'impatto pratico dei numerosi strumenti di valorizzazione individuale (responsabilità, progetto, conto terzi, progressioni,



anticipi di fascia, premialità) ed anche sulla necessità di utilizzare criteri oggettivi e trasparenti in un ente di eccellenza appunto in campo scientifico e tecnologico.

- f) Le OO.SS hanno da tempo evidenziato la scarsa attenzione alla valorizzazione del personale e auspicano, pertanto, una inversione di tendenza in occasione del contratto integrativo in oggetto. È necessario, infatti che il personale percepisca che per la stipula del Contratto Integrativo siano state esplorate tutte le possibilità di maggior favore per i lavoratori. Inoltre, considerata la lunga attesa, le OO.SS. si augurano che si operi per arrivare ad una intesa in tempi rapidi, posto che alla stato attuale risulta vi siano tutte le condizioni per chiudere il tavolo rapidamente. Una celere chiusura dei lavori, darebbe il senso di una volontà costruttiva che sarebbe apprezzata dal personale.
- g) Occorre considerare che vi sono aspetti che, pur non rientrano formalmente nell'integrativo, sono particolarmente in attenzione dal personale e che richiedono, pertanto, risposte adeguate, non rinviabili a dopo l'approvazione definitiva del contratto integrativo. Ci riferiamo per esempio:
- al **lavoro agile**;
  - all'applicazione del **piano di fabbisogno** 2019 e quello da predisporre per il 2020-2022;
  - alla **mobilità interna** che richiede un diverso approccio rispetto ai continui dinieghi, che non possono reiterarsi per anni, e quindi procedure che prevedano garanzie e trasparenza;
  - agli **Assegni di ricerca**, in particolare al comma 2 della Madia ancora non applicato dall'Ente;
  - alla **formazione**, sia concordata che su proposta individuale, considerando che quest'ultima, in assenza di un vero piano nazionale di formazione, andrebbe favorita (ci riferiamo, e non solo, a quella degli Ordini professionali);
  - agli aggiornamenti professionali;
  - alla **Digitalizzazione**, con l'accelerazione di tutti i processi volti al miglioramento dell'efficienza dell'organizzazione. Quindi considerare un apposito Fondo Documentale sulle posizioni contributive ad uso dei dipendenti e la messa a disposizione di Posta certificata e Firma digitale per tutti i dipendenti che lo richiedono.
  - ai **dottorati di ricerca** da attivare;
  - al **sotto inquadramento**, riferendoci in sostanza alle occasioni di valorizzazione di titoli acquisiti e da acquisire. Questo punto dovrebbe essere un caposaldo della politica dell'ente, e non costituire una pedissequa e inevasa richiesta sindacale. Prima di nuovi bandi occorrerebbe una ricognizione interna e se si ritrovano già all'interno dell'ente competenze di ricercatori o tecnologi perché non valorizzare, come anche da contratto, una riserva per il personale interno nelle assunzioni al 3 livello? Inoltre, va considerato che l'ENEA negli ultimi concorsi per l'assunzione di ricercatori ha reinterpretato unilateralmente i titoli contrattualmente richiesti, allorché l'attività di ricerca richiesta da "documentata" è divenuta il "possesso" di un contratto di lavoro.

#### Principali punti di attenzione contrattuale

- 1) È stata già posta dalle OO.SS. l'attenzione all'**applicazione dell'articolo 15**, non soppresso ma congelato temporaneamente, riguardante le progressioni dei ricercatori-tecnologi ferme al 2010 e non ancora riattivate. La nuova sentenza 2018 della Cassazione a sezioni riunite ritorna in modo chiaro nella definizione che i livelli 1-3 sono espressione di un unico profilo e quindi non rientrano nella normativa delle progressioni tipicamente verticali da realizzarsi con concorsi pubblici. Infatti, essi non prevedono specificatamente mutamenti di funzioni (si può, per esempio, essere responsabili di struttura, a differenza dei ministeri, anche con il livello più basso del profilo). Ci sarebbero tutte le condizioni, quindi, per superare la cautela dell'ente circa la reintroduzione dell'art.15, in quanto è superabile anche il secondo scoglio, quello del finanziamento, al momento incerto negli EPR. Infatti, in ENEA, a differenza degli altri enti, le progressioni dei R/T sono state finora finanziate dal Fondo dei lavoratori anziché dal bilancio. Questo determina che gli importi utilizzati per passaggi di



livello al momento della pensione siano rimessi nel fondo stesso e quindi riutilizzabili per lo stesso scopo. Secondo una prima stima si parla di circa un milione e mezzo di euro, e quindi vi sarebbe la disponibilità finanziaria per più di un centinaio di passaggi che andrebbero ad incrementare la riscicata quantità, appena 63, prevista nell'ambito dell'articolo 22 della Madia. Tale disponibilità potrebbe essere utilizzata immediatamente con la definitiva chiarificazione giuridica dell'ordinamento dei R/T, senza attendere il prossimo contratto che dovrà chiarire con molti interrogativi le modalità finanziarie finanziamento delle future progressioni. Nella fase transitoria, in attesa che si sblocchi la procedura per l'articolo 15, la quota attualmente disponibile potrà essere ridistribuita ai dipendenti, esclusivamente per il 2019, come "una tantum".

- 2) Pur nella consapevolezza che si tratta di importi non significativi, si chiede di quantificare le risorse da destinare per le procedure **dell'anticipo di fascia stipendiale**, da ripartire nei livelli delle cessazioni avvenute.
- 3) Per quanto riguarda le **progressioni IV-VIII** si deve tener conto della differenza tra passaggi di livello e progressioni economiche previste nei livelli apicali. I primi hanno un budget definito in uno specifico fondo, costituito da risorse utilizzate precedentemente da personale attualmente in quiescenza. Tale importo consentirà di coprire all'incirca passaggi per un terzo degli aventi diritto. Per i gradini gli importi sono da definire nell'ambito del fondo complessivo, ma ci auguriamo che la percentuale sia superiore ad un terzo degli aventi diritto, considerando che i costi delle singole progressioni economiche sono ben inferiori a quelli dei passaggi di livello. Si verifica, poi, il fatto che contrattualmente i criteri dei passaggi di livello siano oggetto di confronto, mentre quello dei gradini entrano pienamente in contrattazione. Si potrebbe prefigurare una anomalia, e cioè il fatto che ai livelli apicali, gradoni, vi siano dei criteri più oggettivi e con riferimento a quanto previsto dal contratto, mentre ai livelli più bassi si vada a declinazioni personalistiche di valutazione. Si propone pertanto una omogeneità di criteri seguendo i criteri previsti dal contratto, il quale indica già una graduazione della valutazione, sempre da considerare trasparente e comparabile.
- 4) Attivazione delle procedure per richiedere il **cambio di profilo a parità di livello**, già articolo 65 per R/T e 52 (IV VIII).
- 5) **Conto terzi**. Per la parte relativa alla realizzazione delle entrate nel conto, le OO.SS. evidenziano la perplessità sulle modalità con le quali viene gestita la seconda componente di distribuzione, originariamente erogata in modo oggettivo all'unità di appartenenza a cui afferiva il progetto preso in considerazione nel conto terzi. Più equa è apparsa la nuova modalità del conto progetti a livello dipartimentale, considerando quindi anche le attività istituzionali (pur non prevedendo introiti per il conto terzi). Tuttavia si evidenzia la necessità di individuare criteri uniformi, oggettivi e non discrezionali volti alla corretta incentivazione economica dei contributi individuali e di gruppo.
- 6) La Corte dei Conti già nel 2018 ha sbloccato la prevista erogazione dell'**Indennità per funzioni tecniche**, già prevista nella legge del 2016, superando la controversia a lungo presente a riguardo a che il Fondo incentivante suddetto non faccia parte del fondo del salario accessorio ma si costituisca da risorse di bilancio aggiuntive. La ripartizione del fondo è argomento di contrattazione, tenendo presenti i criteri previsti dalla nuova legge.
- 7) Per le **indennità** già presenti nel fondo eventuali osservazioni potranno venire a valle di una verifica di dettaglio delle specifiche fruizioni. Le OO.SS. prendono atto del riepilogo presentato in sede tecnica e si dichiarano disponibili ad un aggiornamento eventuale dei criteri. Non si è disponibili invece all'incremento degli importi da erogare.
- 8) Per l'**orario di lavoro** le OO.SS. prendono atto della volontà dell'ente di voler applicare per i livelli IV-VIII il fondo utilizzabile fino a 200 ore di straordinario per l'utilizzo dei riposi compensativi per le ore non retribuite. Non risulta necessario, a parere delle scriventi, un nuovo accordo in materia, in quanto il precedente, pur prevedendo delle disposizioni non formalmente contemplate contrattualmente, ma nemmeno escluse dello stesso contratto, risultava a costo zero per il bilancio

l'Ente. Si tratta, quindi, di trovare una non penalizzazione rispetto alla precedente flessibilità usufruita dai dipendenti. Per esempio nulla vieta che nelle ore autorizzate per riposi compensativi si superi il vincolo della mezzora minima. Infatti se ciò è valido per lo straordinario retribuito che si attiva su necessità impellenti individuali, lo straordinario a riposo compensativo è di fatto non legato all'impellenza ma alle necessità complessive e magari anche di limitate prestazioni del servizio. Per i IV-VIII la proposta di compresenza a seguito della riduzione di un'ora dovrebbe essere dalle 10,30 alle 12,30. Inoltre, si chiede il mantenimento dei permessi non retribuiti per tutto il personale, in nome di una omogeneità normativa. Per quanto riguarda i permessi per visite mediche essendo di natura meramente informativa si chiede lo snellimento della procedura a mera comunicazione preventiva anche a mezzo mail. Per le OO.SS. la flessibilità è utilizzabile anche in presenza di permessi medici.

- 9) **Premialità.** Le OO.SS. sono d'accordo sul fatto della ripartizione triennale della procedura. Per quanto riguarda l'ipotesi di una quota di maggiorazione nell'interpretazione dell'art.20 del contratto ritengono che la quota di personale a cui assegnare il valore maggiorato sia inferiore annualmente al 5%. Occorre far riferimento che vi sono altre forme di "premialità" individuale con cui ci si incrocia e che occorre dare un segnale positivo di una valorizzazione del risultato complessivo di ente.
- 10) Le sedi che non usufruiscono della mensa debbono usufruire di un **ticket restaurant** di 7 euro.

21 maggio 2019

FLC Cgil



CISL FSUR



Federazione UIL SCUOLA RUA

