

Piano triennale dei fabbisogni del personale 2022-2024, Attribuzione fasce stipendiali, Adozione Regolamento per la corresponsione di incentivi alle funzioni tecniche, Lavoro agile, Progressioni ex artt. 53 e 54 del CCNL EPR 1998-2001 I b.e. – Cronoprogramma, Polizza sanitaria.

L'Amministrazione ha fornito una prima informativa sul **Piano triennale dei fabbisogni del personale 2022-2024** da portare in discussione nella riunione del CdA del 29 marzo. Il quadro prospettato, comunque aggiornabile annualmente, prevede nel triennio un incremento di appena 54 unità di personale risultanti da 335 nuove assunzioni, a fronte di 281 pensionamenti.

In tema di valorizzazione del personale sia Ricercatore/Tecnologo e sia Tecnico/Amministrativo sono state invece incrementate le risorse precedentemente previste. In particolare:

Art. 15- per il 2023, rispetto ai 50 preventivati, sono stimati **131** passaggi di cui 103 ricercatori (26 di I° e 77 di II°) e 28 tecnologi (6 di I° e 22 di II°).

Art. 22 comma 15 rispetto ai 36 preventivati risultano possibili complessivi **104** posti:

Profilo	Posti a bando 2021	Concorrenti 2021	Vincitori (Scorrimento graduatorie)	Riedizione bando 2022	TOTALE
RICERCATORI al III livello	18	31	31		31
TECNOLOGI al III livello	2	31	31	28 **	59
FUNZIONARI al V livello	9	28	9		9
COLLABORATORI TECNICI al VI	3	3	3	1	4
COLLABORATORI DI AMM. al VII	1 *	1	1		1
TOTALE	33*	94	75	29	104

*) I 4 posti inizialmente banditi per il profilo di COLLABORATORE DI AMM. al VII sono stati ridotti a causa di un solo concorrente.

***) Per quasi totale prevalenza di TECNOLOGI.

La FIR CISL rimane ancor più convinta della necessità di non ritardare ulteriormente l'adempimento delle pur contestate procedure che solo una volta concluse (entro l'anno) potranno essere opportunamente implementate e aggiornate nell'interesse dei dipendenti.

In particolare:

Art. 15 - Nonostante l'azione dell'Amministrazione che, in modo unilaterale, senza alcun accordo sindacale, ha stabilito il peso e la natura definitiva dei criteri di valutazione dei posti a bando, non

deve essere sprecata la possibilità di valorizzare la professionalità e l'impegno di tutti i colleghi Ricercatori e Tecnologi, soprattutto nella prospettiva di un ampliamento del numero delle progressioni anche attraverso la **graduatoria degli idonei** richiesta dalla FIR CISL.

Auspichiamo che ulteriori risorse finanziarie, come quelle già reperite nel bilancio ENEA, come l'attuale incremento previsto per il 2023, vengano incrementate anche con quelle che potrebbero rientrare nella disponibilità del MITE, in analogia a quanto previsto per gli enti di ricerca vigilati dal MUR.

Art. 22 comma 15 – Anche in questo caso, l'azione dell'Amministrazione, ha complicato lo svolgimento della selezione proprio per non aver tenuto conto di una nostra specifica richiesta sulla possibilità di consentire la partecipazione contemporanea a più bandi.

In tal caso, ferma restando la sofferenza del profilo dei FUNZIONARI, per incapacienza delle posizioni previste, non ci sarebbe stato bisogno di una riedizione del bando da concludersi sempre entro quest'anno.

La FIR CISL, a tutela di quanti sono stati distolti dalle condizioni poste dal bando 2021, ha richiesto una immediata riedizione del bando 2022, contestuale alla pubblicazione delle graduatorie del precedente bando così da valorizzare al meglio le competenze dei colleghi ancora sottoinquadri. Per altro, è stata sollecitata un'azione volta a tutelare quei casi (circa 10 dei 94 partecipanti) dove il nuovo inquadramento preveda retribuzioni inferiori al profilo di partenza.

L'Attribuzione fasce stipendiali riguarderà **431** aventi diritto per una spesa complessiva di circa 1.068.500 euro. La procedura completamente digitalizzata sarà attivata non appena sarà concluso l'inserimento della documentazione richiesta per l'art. 15.

L'Adozione Regolamento per la corresponsione di incentivi alle funzioni tecniche sollecitato dalla FIR CISL per migliorare le procedure di accantonamento e gestione degli incentivi nell'interesse dei dipendenti interessati sembra invece essere diventato quasi indispensabile per l'Amministrazione per non pagare incentivi superiori al tetto massimo ivi previsto.

Senza essere monotoni ma anche in questo caso possiamo dire che l'avevamo detto che il limite dell'incentivo annuo pari al 20% della retribuzione lorda era troppo basso e quasi mortificante per le professionalità interessate, anche in confronto col 50% adottato dal CNR e, per altro, previsto dalla stessa normativa ex art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016.

Ad un anno dall'approvazione dell'accordo (21 luglio 2021) sarà importante superare tali limitazioni, così come previsto.

In tema di **Lavoro agile** è stato fornito il quadro completo degli istituti in essere che interessano quasi **1900** colleghi che su un totale di 2300 dipendenti pari ad un valore percentuale superiore all'81%:

<u>TELEAVORO ANNUALE</u> per un Totale contratti (124+115) = 239
<u>LAVORO AGILE</u> per un totale di 1629 accordi individuali
<u>TELELAVORO BREVE</u> per un totale di 20 contratti

Il nostro invito all'Amministrazione è stato quello di mostrare un atteggiamento più flessibile verso le esigenze e le aspettative di così tanto personale, possibilmente con riaperture periodiche dei termini per la presentazione di nuove domande e soprattutto con il superamento del limite dei 6 giorni mese, (che, come nell'argomentazione precedente relativa agli incentivi, ci distingue ancora in negativo rispetto agli altri Enti di Ricerca).

Si tratterebbe di una flessibilità indispensabile anche per la scadenza del 31 marzo che, in condizioni pandemiche quasi immutate (se non aggravate per l'aumento del numero dei contagi) imporrà a molti un drastico rientro in presenza anche da situazioni di fragilità per le quali non sembrava necessaria l'attivazione di contratti di lavoro agile.

Riguardo alle **Progressioni ex artt. 53 e 54 del CCNL EPR 1998-2001 I b.e. – Cronoprogramma**, l'Amministrazione ha proposto il cronoprogramma (allegato) per l'applicazione dei due articoli per il 2022. Le numerosità stimate in base al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024 sono le seguenti:

ISTITUTO	2022		2024	
	Aventi diritto	Numerosità	Aventi diritto	Numerosità
<i>Progressione orizzontale art. 53</i>	172	90	326	129
<i>Progressione verticale art. 54</i>	249	47	323	47

In ordine alla **Polizza sanitaria**, l'Amministrazione ha dato notizia dell'attuale situazione che, con l'approssimarsi della scadenza del 30 giugno, nell'intento di non lasciare scoperto il personale e nell'impossibilità sia pratica (stante i tempi ridotti) che normativa (stante le prescrizioni del MEF) di procedere direttamente con una propria gara, necessita di una pronta decisione su due possibili alternative:

- Ulteriore proroga della convenzione con ASDEP che ancora non ha espletato la nuova gara;
- Adesione ad una convenzione già attiva come quella tra CNR e Intesa Sanpaolo RBM Salute.

Roma, 30 marzo 2022

COORDINAMENTO ENEA
 FIR CISL