

Piano triennale dei fabbisogni del personale 2022-2024 - Accordo integrativo per il Trattamento Accessorio del personale non dirigente anni 2020, 2021 e 2022 - Progressioni ex art. 54 del CCNL EPR 1998-2001 I b.e.

In apertura di riunione l'ingegner Dialuce, riconfermato nel suo incarico di Presidente fino a scadenza del CdA, ha dato notizia anche dello stato di avanzamento della procedura di nomina del **Direttore Generale** che, dopo la verifica dell'ammissibilità delle domande, prevederà la costituzione di un'apposita commissione per la valutazione delle stesse.

Riguardo al **Piano triennale dei fabbisogni del personale 2022-2024**, l'Amministrazione ci ha comunicato che è stato già approvato dal CdA, con le integrazioni richieste dal MITE, sia in ordine alle linee prioritarie di attività da evidenziare nel Piano Triennale di Attività e sia in ordine alla sua presentazione anche all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

In un tale contesto, nell'attesa dell'approvazione definitiva del Piano, registriamo un rilievo positivo del MITE che, correggendo le valutazioni dei costi del Personale operate dall'ENEA (relativamente al 2020 anziché al 2021) aumenta di 9 unità di personale il numero di posizioni previste dalla **Riedizione delle Procedure selettive ex art. 22. C. 15 D.Lgs n. 75/201** che, nello specifico, consentirà l'individuazione di ulteriori **3 CTER/CAM e 36 Ricercatori/Tecnologi**.

Sempre in tema di informativa, riguardo al **Servizio Mensa**, il primo settembre è stato pubblicato il bando di gara che scadrà il 13 ottobre ed al quale ha già risposto qualche azienda. Nel frattempo, è stata prorogata di 120 giorni la concessione ad Allfood per i centri di Casaccia, Frascati e Trisaia, mentre è stato confermato l'interesse di altre ditte ad attivare un servizio di catering presso il centro di Bologna o presso altri centri.

Riguardo all'unica questione all'ordine del giorno rappresentata dall'**Accordo integrativo per il Trattamento Accessorio del personale non dirigente anni 2020, 2021 e 2022 - Progressioni ex art. 54 del CCNL EPR 1998-2001 I b.e.** la FIR CISL ha dichiarato la propria contrarietà a possibili spacchettamenti o stralci di argomentazioni che rischierebbero di indebolire la valenza di un accordo che non può che essere complessivo e rispetto al quale l'Amministrazione e le altre Organizzazioni Sindacali devono dare la massima disponibilità senza pretendere velocità diverse per l'applicazione degli istituti contrattuali previsti dall'accordo.

Si tratta di un di accordo che (come da allegato, ipotizza aumenti contrattuali per tutto il personale insieme allo sviluppo di progressioni economiche per i livelli IV-

VIII) necessita di tempi rapidi di approvazione da parte dei ministeri vigilanti pena la trasformazione in “residui” delle risorse ivi comprese, a causa del superamento dei tempi previsti o come termine temporale (dicembre 2022) o perché successivi al rinnovo contrattuale (ormai prossimo).

Entrando nel merito di alcuni istituti abbiamo evidenziato quanto segue:

Art. 3 -Indennità di sede disagiata.

Apprezzamento per il riconoscimento diretto dell'indennità per sede disagiata al personale ricercatore e tecnologo, che quindi non graverà più sul Fondo per i **Benefici Assistenziali e Sociali**.

Art. 4 – Indennità per compenso professionale statuito in sentenza.

Per la FIR CISL, favorevole all'istituto, **non devono esserci però priorità o regolamentazioni diverse nell'erogazione di compensi professionali spettanti al personale**, sia che si tratti di incentivi per funzioni tecniche (congelate da dicembre 2020) sia che si tratti dell'onorario di qualche super avvocato che non si limiti ad interagire con l'Avvocatura dello Stato ma che addirittura vinca le cause e rischi di suo anche nel caso di sentenze avverse all'Ente.

È tuttavia grave il fatto che per Incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016, non sia ancora stato erogato un euro, nonostante la sottoscrizione dell'Accordo Integrativo del 13 luglio 2021, nonostante il trattamento economico, quasi vessatorio, fermo al limite del 20% annuo della retribuzione lorda, rispetto al 50% previsto per legge e adottato dal CNR, da altri enti di ricerca e da Pubbliche Amministrazioni.

Art. 8 Criteri generali per le progressioni economiche del personale IV - VIII

La FIR CISL conferma piena disponibilità per una rapida individuazione di criteri oggettivi per la valutazione del personale interessato dalle progressioni economiche previste dall'ex art. 53 del CCNL EPR 1998-2001.

Nello specifico:

- Relativamente alla Verifica dell'attività professionale svolta, a cura del Direttore / Responsabile, potranno prevedersi solo due tipi di priorità per tutto il personale con l'accortezza che il valore massimo da assegnare ad un preciso numero di concorrenti (compresi eventuali ricorrenti) sia non superiore al 50% dei posti messi a bando.
- Relativamente alla Valutazione dei Titoli da parte della Commissione richiediamo che:

- sia applicata la riparametrizzazione dei punteggi totali rispetto al migliore, con contestuale eliminazione del punteggio di massimo 4 punti per ogni tipologia di titolo;
- siano ridotti i pesi di quei titoli attribuibili ad attività funzionali interne, perché già oggetto di valutazione da parte dei responsabili che, per altro, le hanno direttamente proposte e sostenute;
- sia corretta la valorizzazione dei titoli, in base al tempo necessario per il loro conseguimento (specializzazioni, corsi di perfezionamento, ulteriori titoli certificati)

Le **Progressioni ex art. 54 del CCNL EPR 1998-2001 I b.e.**, anche se non comprese nell'Accordo Integrativo saranno attivate con risorse proprie (ex art.90 del CCNL IR 2016-18) applicando gli stessi criteri e la stessa tempistica prevista per le progressioni economiche dell'ex art. 53.

Con l'impegno di trovare quanto prima un accordo è **confermata per il 16 settembre la prossima riunione.**

In tema di **Polizza Sanitaria**, facendo seguito agli impedimenti riscontrati da molti colleghi nell'utilizzo dei servizi previsti, compreso l'inserimento di richieste di rimborso, siamo tornati a sollecitare come FIR CISL un potenziamento della gestione interna a supporto dei dipendenti ENEA, magari attraverso note informative mirate o meglio con interventi diretti volti a superare i contenziosi con ASDEP.

Roma, 12 settembre 2022

COORDINAMENTO ENEA

FIR CISL