FIR CISL
FEDERAZIONE INNOVAZIONE E RICERCA

CISL FEDERAZIONE Scuola Università Ricerca

Opportunità di sviluppo professionale ex art. 15 del CCNL EPR 2002-2005 - Incentivi per funzioni tecniche - Manutenzioni organizzative - CCI ENEA 2023-2024 - Progressioni economiche di livello per il personale dei livelli IV-VIII - Criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto.

Finalmente, dopo più di quattro mesi di interruzione delle trattative a causa dell'incombenza del giudizio del TAR che si è risolto a favore di gran parte dei Ricercatori e Tecnologi dell'ENEA, è stato possibile riavviare le trattative con l'Amministrazione, motivata come noi a recuperare il tempo perduto attraverso l'impegno:

- *a pagare gli arretrati ai vincitori delle graduatorie a partire dal 1° ottobre,*
- *l'imminente scorrimento delle graduatorie*
  - *per **123** idonei dal terzo al secondo livello,*
  - *per **78** idonei dal secondo al primo livello,*
- *l'adeguamento delle fasce stipendiali,*
- *l'avvio entro l'anno di nuove procedure per **317** passaggi dal terzo al secondo livello,*
- *l'avvio della procedura per **50** progressioni economiche di livello per il personale IV-VIII (ex art.90 del CCNL I R 2016 2018 / art.54 del CCNL EPR 1998-2001).*

Riguardo all'**Opportunità di sviluppo professionale ex art. 15**, si potrà dar corso ad un totale di **518** passaggi di livello (123+78+317) che sommato ai **381** vincitori consentirà la **progressione di 899 Ricercatori/Tecnologi** pari a circa il 60% della popolazione complessiva dei circa 1500 dipendenti nei livelli I-III.

È significativo che **per tutti gli idonei delle graduatorie per il passaggio secondo-primo sarà garantito lo scorrimento con la decorrenza indicata** che, come FIR CISL, chiedevamo da tempo. Ulteriori progressioni per i colleghi che avranno maturato i requisiti per il passaggio al primo o al secondo livello saranno bandite nel 2026.

In tema di **Incentivi per funzioni tecniche**, l'Amministrazione ha presentato una prima versione del DISCIPLINARE PER L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCENTIVI ALLE FUNZIONI TECNICHE (ART. 45 DEL D.LGS N. 36/2023) - Allegata.

Si tratta di una prima versione che riporta alcuni elementi innovativi previsti dal nuovo codice degli appalti quali:

- la copertura assicurativa pagata dall'ente,
- la ridefinizione del tetto individuale degli incentivi annui elevato al 115% dello stipendio lordo (il precedente tetto per l'ex art.113 del D.Lgs n. 50/2016 e s.m.i. era il 20% medio ponderale pari a 6111,56 euro),
- il riconoscimento degli incentivi anche alle procedure di affidamento diretto.

La FIR CISL, pur apprezzando quanto è stato fatto anche nel riconoscimento di un indennizzo ai Membri delle Commissioni di gara nell'ambito delle Collaborazioni all'attività di RUP (art.5 comma4), ritiene che, se verrà mantenuta l'esclusione dagli incentivi di tutti quei Lavori e servizi di importo inferiore a euro 150 mila, non vi sarà spazio per il giusto riconoscimento dell'attività professionale di molti colleghi sia RUP che altro, snaturando così l'obiettivo della stessa normativa.

Il mantenimento di un tale limite (per il quale abbiamo richiesto riscontro di un quadro dettagliato di quali e di quante attività verrebbero escluse) penalizzerebbe la professionalità e l'impegno di molti RUP che potrebbero rinunciare alla gravosità di nuovi incarichi, comportanti maggior responsabilità civili e penali senza nessuna copertura assicurativa o incentivo che gli permetta, ad esempio, di pagarsene una.

Non dovremmo dimenticarci che l'ENEA è un ente di ricerca dove anche l'affidamento diretto di un lavoro o servizio di 50 mila euro può presentare complessità particolari alle quali il RUP dovrà comunque far fronte. La bozza proposta risulta riduttiva anche nel riconoscimento degli incentivi spettanti al RUP che nello specifico vengono compresi tra il 33 e il 38%, ben lontani dal 50 e il 55% previsto dal precedente regolamento (ex art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i.).

Secondo la FIR CISL l'Amministrazione, oltre a definire anche l'esatta decorrenza del provvedimento, dovrà in generale decidere se sia utile rinunciare all'utilizzo di proprie competenze interne invece di commissionare all'esterno anche la gestione operativa di Lavori, Servizi o Forniture.

L'ipotesi, solitamente sconveniente, di commissionare all'esterno le attività che dovrebbero essere svolte dal personale ENEA minaccia di interessare quei circa 150 colleghi che sono inseriti nelle liste di reperibilità previste dai Piani di emergenza dell'ENEA.
La reperibilità presuppone un impegno professionale che limita pesantemente la libertà dei colleghi a fronte di un'**indennità di reperibilità**, il cui valore economico è ancora fermo a quaranta anni fa, con importi pari quasi alla metà di quanto percepito dai lavoratori di altre aziende che svolgono le medesime mansioni nei nostri centri.
Si tratta di importi dell'ordine di 80 euro a settimana che purtroppo insistono sullo stesso fondo dedicato alla corresponsione degli straordinari.
La FIR CISL non è favorevole alla riduzione degli straordinari (come provocatoriamente affermato da qualcuno) ma è disposta a ricercare una soluzione concordata che soddisfi tutti gli interessati attraverso il ricorso ad altre forme di partecipazione non escludendo anche il ricorso a parziali e temporanee esternalizzazioni.

Riguardo alle **Manutenzioni organizzative** è stata fornita un'informativa che alleghiamo.

È stata quindi avviata la contrattazione collettiva integrativa - **CCI ENEA 2023-2024** con la discussione di una prima ipotesi che richiede ulteriori affinamenti sugli incrementi dell'Indennità per Oneri Specifici ma, soprattutto, sull'Utilizzo dei Residui che dovranno essere prioritariamente destinati annualmente ad incentivare l'attività di Ricercatori/Tecnologi e a finanziare trattamenti economici correlati alla valutazione della prestazione del personale inquadrato nei livelli IV-VIII.
Nell'Ipotesi sulla premialità l'Amministrazione distingue una **PREMIALITA' ORGANIZZATIVA** comprendente sia IOS UNA TANTUM (personale I-III) e sia PREMIALITA' (personale IV-VIII) con i rispettivi importi medi di euro **656,00** e **1670,00** e una **PREMIALITA' INDIVIDUALE** comprendente sempre un valore di IOS UNA TANTUM e uno di PREMIALITA' rispettivamente di **218,00** e di **556,00** euro.
Il rapporto proposto per i due bugdet prevede che il 75% delle risorse sia destinato a quella ORGANIZZATIVA mentre il restante 25% a quella INDIVIDUALE attraverso una graduazione delle erogazioni sulla base degli esiti delle rispettive valutazioni

(elevato/ottimo/buono/sufficiente, positiva/negativa). Il proseguo della trattativa è rinviata ad un prossimo incontro che si terrà quanto prima.

In tema di **Progressioni economiche di livello per il personale dei livelli IV-VIII** è stata presentata dall'Amministrazione il prospetto di un'ipotesi di accordo per le Progressioni economiche di livello ex art. 90 del CCNL Istruzione e Ricerca 2016-2018 riguardante complessivamente 50 posti a bando così ripartiti:

PROFILO	LIVELLO	N. POSTI
Funzionario di amm.ne	IV	1
Collaboratore tecnico	IV	21
Collaboratore tecnico	V	17
Collaboratore amm.ne	V	5
Collaboratore amm.ne	VI	3
Operatore tecnico	VI	1
Operatore tecnico	VII	1
TOTALE		**50**

L'ultimo tema all'ordine del giorno ha riguardato **Criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto** preannunciato dall'Amministrazione attraverso la distribuzione di un'ipotesi che alleghiamo per rinviarla ad un confronto assembleare con iscritti e simpatizzanti che stiamo organizzando presso i centri ENEA.

La posizione della FIR CISL, già anticipata in questo avvio di trattativa, ha riguardato il numero massimo di giorni fruibili con il lavoro agile che non potrà essere inferiore ai 10 giorni/mese per tutto il personale perché:

- è utile uniformarsi a quanto avviene negli altri enti di ricerca e nella Pubblica Amministrazione;
- si tratta di un valore massimo adattato, quasi sempre per difetto, alle reali esigenze delle attività, sulla base della scheda posto di lavoro e non per l'arbitrarietà di qualche responsabile;

- non vi è alcuna necessità di introdurre ulteriori differenziazioni o divisioni tra il personale sulla base della tipologia di attività;
- sia data al personale la possibilità di pianificare al meglio le proprie presenze compatibilmente con particolari esigenze familiari.

Il diritto ai buoni pasto anche in situazioni di non presenza sul luogo di lavoro, per prestazioni lavorative che superino le 6 ore.

Ferme restando le situazioni in cui già si applica:

- nelle condizioni di telelavoro sia annuale che breve,
- nelle condizioni del Permesso di servizio,

potrebbero essere aggiunte situazioni di lavoro agile dove fosse certificabile o autocertificabile una prestazione lavorativa superiore alle 6 ore.

Si tratta di una questione ancora aperta perché non sembra scontato che nei casi di LAG (come inizialmente supponevamo) valga sempre la consuntivazione delle ore nei progetti. È mancato il tempo per approfondire la questione sia per capire se tutte le consuntivazioni dei progetti escludono i casi di LAG e sia per accertare se sarà possibile superare i casi che confliggono con l'autodeterminazione dei Ricercatori/Tecnologi.

Anche in questo caso, ogni altra questione come, ad esempio, il *Coworking* è rinviata al proseguo della trattativa nel prossimo incontro che si terrà quanto prima.

Roma, 21 settembre 2024

COORDINAMENTO ENEA

FIR CISL