

Allegato A

ORDINANZA N. 1 / 2005-C.S.

**IPOTESI DI ATTO DI INDIRIZZO PER IL RINNOVO DEL C.C.N.L.
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ENEA
QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005 E BIENNI ECONOMICI 2002-2003 E 2004-2005**

In questi ultimi anni, il Paese ha più volte manifestato il proprio interesse per la ricerca scientifica e tecnologica, anche in relazione – per quanto concerne l'ENEA – alla crisi energetica mondiale che determina rilevanti aggravii economici per un paese sostanzialmente dipendente dall'estero per i propri approvvigionamenti energetici.

D'altra parte, è di tutta evidenza lo stato di grave sofferenza di tutto il settore della ricerca pubblica italiana, e quindi dell'ENEA, sia in relazione alla scarsità di risorse finanziarie mobilitabili, sia con riferimento allo stato delle risorse umane che l'Ente impegna nelle attività programmatiche per il conseguimento dei propri obiettivi istituzionali.

Il rinnovo del contratto per il quadriennio normativo 2002-2005 e bienni economici 2002-2003 e 2004-2005 dovrà dunque essere finalizzato a rimotivare il personale dell'Ente, individuando strumenti contrattuali agili, efficaci e flessibili utili a consentire una adeguata "gestione" del patrimonio umano dell'Ente.

Quanto alla definizione del comparto di contrattazione collettiva nazionale previsto dall'art. 21 del D.Lgs 257/03, l'Ente ha scelto di richiedere, con le modalità previste dall'art. 40 del D.Lgs 165/01, l'inserimento dell'ENEA - a partire dal prossimo quadriennio 2006-2009 - in quello delle "Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione", avuto riferimento alle finalità istituzionali ed ai compiti attribuiti all'Ente dallo stesso D.Lgs 257/03.

Peraltro, considerato che il D.Lgs 257/03 è intervenuto al termine del primo biennio contrattuale e quindi a metà della vigenza del quadriennio normativo 2002-2005, l'Ente - riconoscendo la necessità e la improcrastinabilità di rinnovare il C.C.N.L. del personale non dirigente dell'ENEA per il medesimo quadriennio normativo, sostanzialmente ormai pregresso - conferma la propria volontà di rinnovare il contratto del personale non dirigente dell'ENEA, quadriennio normativo 2002-2005 e bienni economici 2002-2003 e 2004-2005, utilizzando ancora, così come già fatto per l'erogazione della indennità di vacanza contrattuale per il biennio economico 2002-2003, la previsione normativa di cui all'art. 70, comma 4 del D.Lgs. 165/01 (v. doc. ENEA/2004/113/C.A. e doc. ENEA/2004/27/C.A.).



In estrema sintesi, l'ENEA valuta necessario rinnovare il contratto di lavoro dei dipendenti ENEA entro i termini della sua vigenza naturale (31.12.2005), anche al fine di consentire i necessari "recuperi retributivi", ed, al tempo stesso, operare ogni possibile adeguamento dell'assetto normativo ed ordinamentale, per tener conto di quanto in essere nel comparto di contrattazione "Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione", nel quale l'ENEA richiede l'inserimento a partire dal prossimo quadriennio 2006-2009.

Preso atto che le risorse finanziarie utilizzabili per il rinnovo dei contratti del settore pubblico vengono calcolate in relazione al tasso di inflazione programmato successivamente corretto per tener conto dell'inflazione effettiva, l'incremento di riferimento è pari al 5,66% del "monte salario" per il biennio economico 2002-2003, e pari al 4,31% per il biennio economico 2004-2005. Peraltro, in seguito all'intesa Governo-Sindacati, formalizzata nel Protocollo del 27.5.2005, a decorrere dall'anno 2006, potrà essere riconosciuto, una volta predisposti i relativi stanziamenti nell'ambito della prossima legge finanziaria, un ulteriore incremento dello 0,7% che consentirà di raggiungere per il biennio 2004-2005 un beneficio complessivo a regime dello 5,01%.

A tali risorse possono essere aggiunte quelle derivanti dai bilanci delle singole amministrazioni, a fronte di economie e risparmi di spesa strutturali. Per l'ENEA, è in via di definizione l'entità delle eventuali risorse aggiuntive che potranno essere destinate al finanziamento dei diversi istituti contrattuali, con particolare riferimento a quelli finalizzati alla incentivazione del personale.

Tenuto conto di quanto sopra e delle risorse finanziarie disponibili, il rinnovo del C.C.N.L. del personale non dirigente dell'ENEA - Quadriennio normativo 2002-2005 e bienni economici 2002-2003 e 2004-2005 dovrebbe perseguire seguenti obiettivi di carattere generale:

- a) revisione, anche alla luce di ciò che è avvenuto negli altri comparti pubblici, della struttura normativa ed ordinamentale, al fine di renderla più rispondente alla attuale organizzazione del lavoro e capace di consentire il riconoscimento della crescita di competenza del personale, anche a parità di livello di inquadramento;
- b) ridefinizione del sistema dei profili professionali, al fine di separare la figura del ricercatore da quella del tecnologo e di individuare nuove figure capaci di rappresentare, in modo più puntuale, professioni e competenze, anche elevate, tipiche dell'ENEA;
- c) individuazione di meccanismi finalizzati, nell'ambito del più ampio quadro della formazione permanente, sia all'accrescimento delle conoscenze/competenze dei dipendenti sia ad un loro ottimale impiego, anche alla luce dei nuovi modelli organizzativi dell'Ente;
- d) individuazione, nell'ambito delle risorse finanziarie complessivamente disponibili, di una ipotesi di ripartizione tra voci retributive fondamentali e voci variabili ed accessorie, con particolare riferimento alla incentivazione della produttività di singoli e/o gruppi;

- e) ridefinizione della struttura retributiva, al fine di:
- incrementare il livello retributivo del personale impegnato nelle attività di ricerca,
 - semplificare le attuali voci retributive,
 - verificare la fattibilità del conglobamento dell'indennità integrativa speciale nella retribuzione minima tabellare;
- f) rafforzamento degli strumenti di riconoscimento dell'esperienza professionale maturata nell'esercizio delle funzioni assegnate;
- g) rideterminazione delle indennità, al fine di ridurre il numero e semplificare le procedure di attribuzione;
- h) individuazione di adeguati sistemi e strumenti di motivazione ed incentivazione del personale, finalizzati a riconoscere il maggiore impegno di singoli e/o gruppi al conseguimento degli obiettivi dell'Ente;
- i) rimodulazione dei rapporti parametrici tra le diverse figure professionali, al fine di rendere l'intero sistema più omogeneo con quello in vigore nel pubblico impiego.