

**ACCORDO PER IL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL  
PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ENEA  
AI SENSI DEL CCNL DEL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE ISTITUZIONI  
E DEGLI ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE PER IL QUADRIENNIO  
NORMATIVO 2006-2009**

**NORME DI OMOGENEIZZAZIONE**

Il giorno 18 dicembre 2010, presso la Sede Legale dell'ENEA, ha avuto luogo l'incontro tra

**l'ENEA**

Ing. Giovanni Lelli  
Commissario

*all*  
.....  
*Lelli*  
*all*

Dott. Vincenzo Ferrara  
Dirigente ENEA

*V. Ferrara*

Dott. Carmine Marinucci  
Dirigente ENEA

*C. Marinucci*

E le seguenti

**Organizzazioni Sindacali**

FLC-CGIL

*Flaminio*  
.....  
*Flaminio*

FIR-CISL

UIL-P.A./ U.R.

ANPRI

*Giancarlo*  
.....  
*Giancarlo*

USI-RdB

.....

Al termine della riunione, le Parti hanno sottoscritto le allegate Norme di Omogeneizzazione annesse al Contratto Collettivo Nazionale Integrativo del personale non dirigente dell'ENEA ai sensi del C.C.N.L. del personale del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione per il quadriennio normativo 2006-2009.

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE  
NON DIRIGENTE DELL'ENEA  
AI SENSI DEL CCNL DEL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE ISTITUZIONI  
E DEGLI ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE PER IL QUADRIENNIO  
NORMATIVO 2006-2009**

**NORME DI OMOGENEIZZAZIONE**

**PREMESSA**

Le Parti, presa visione del CCNL del personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 2006-2009 – I biennio economico 2006-2007, sottoscritto definitivamente il giorno 13 maggio 2009, ed in particolare dell'art. 26 del suddetto CCNL, convengono e sottoscrivono quanto segue:

**Norme di omogeneizzazione delle disposizioni del CCNL ENEA con il CCNL EPR**

**Capo I**

**Art. 1**

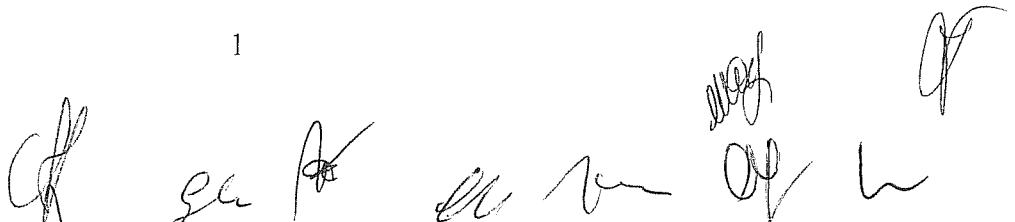
**Servizi aziendali**

1. In relazione alle esigenze funzionali connesse alle modalità di svolgimento nonché alla dislocazione territoriale delle attività, l'Agenzia è tenuta ad assicurare i seguenti servizi aziendali:
  - trasporto sul luogo di lavoro;
  - asili nido;
  - mensa.
2. A tutto il personale viene messo a disposizione, compatibilmente con la dislocazione territoriale delle sedi di lavoro dell'Agenzia, un servizio pullman per il trasporto. Al fine di realizzare economie di gestione, l'Agenzia potrà adottare, in casi particolari legati alla dimensione ed alla logistica delle sedi di lavoro, modalità sostitutive dei suddetti servizi, previa contrattazione con le OO.SS. maggiormente rappresentative del comparto finalizzata alla verifica della coerenza di procedure e criteri con il dettato contrattuale.

**Art. 2**

**Comitato per le Pari Opportunità**

1. Nelle more dell'attuazione dell'art.21 della legge 4 novembre 2010, n.183 il CPO continua la propria attività secondo la disciplina di seguito indicata.
2. Il Comitato Pari Opportunità dura in carica quattro anni.



3. Il Comitato, quale Organo della Direzione dell'Agenzia, deve essere consultato per tutte le problematiche attinenti, in via diretta o indiretta, a questioni di parità e pari opportunità. A tal fine svolge un ruolo di studio, di proposizione, di consultazione e di partecipazione ai momenti decisionali nell'ambito delle materie e dei compiti di sua competenza.
4. Il Comitato per le pari opportunità è composto come segue:
  - a) da 9 componenti designate dall'Agenzia anche sulla base di autocandidature, tra le quali dipendenti esperte in campo giuridico, statistico, sociologico e di gestione delle risorse umane, nonché da un rappresentante dell'Unità Centrale Personale;
  - b) da 5 componenti designate dalle OO.SS. firmatarie del CCNL EPR 2006 - 2009;
  - c) da 5 componenti dell'ENEA elette dalle dipendenti dell'Agenzia nell'ambito di liste presentate da un numero non inferiore a 100 lavoratrici.

Le Componenti sia eletti che designati, non potranno far parte del CPO per più di due mandati consecutivi della durata ciascuno di 4 anni.

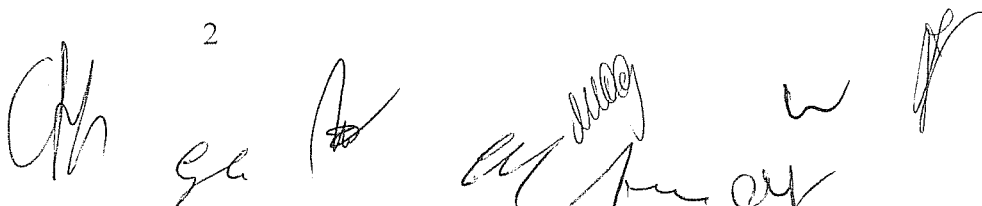
5. Il Comitato, nella sua prima composizione costituita sulla base delle designazioni di cui ai punti a) e b) del comma 3, entro 30 giorni dalla nomina indice le elezioni dei componenti di cui al punto c) del medesimo comma, secondo il Regolamento Elettorale già deliberato dal CPO nel 1992 modificato al fine di assicurare un'equilibrata rappresentanza delle due aree contrattuali.
6. Il Comitato, all'atto dell'insediamento nella sua composizione definitiva, elegge, a maggioranza assoluta dei componenti, la Presidente.
7. Il CPO nomina, altresì, la Segretaria fra tutti i componenti del CPO, adottando in via preliminare il Regolamento approvato con delibera del Presidente ENEA n. 417/93P.
8. Il Comitato predispose ogni anno una relazione avente ad oggetto i temi e le azioni sviluppate nell'anno che viene trasmessa, tramite la Direzione dell'Agenzia, al Dipartimento della Funzione Pubblica.
9. Gli oneri connessi al supporto e funzionamento del Comitato sono a carico dell'ENEA.

## Capo II - Ferie e Assenze

### Art.3

#### Ferie

1. A partire dal 30-12-2010, le ferie maturate e non godute ai sensi del CCNL ENEA 2002\2005, si cumulano con quelle per l'anno 2011 e vanno fruite entro il 30.06.2012.



**Art. 4**  
**Assenze non retribuite**

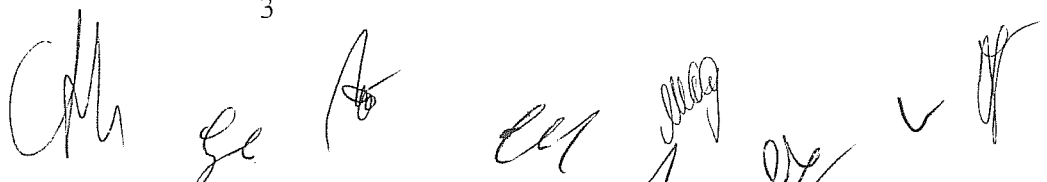
1. Il dipendente, dopo aver chiesto ed ottenuto l'autorizzazione preventiva da parte del Responsabile dell'Unità di appartenenza, può assentarsi per motivi personali, utilizzando permessi orari non retribuiti nel limite massimo di 15 giorni annui.
2. L'importo corrispondente alle assenze effettuate, calcolato sulla base della retribuzione oraria, viene detratto, di norma, dalla retribuzione del secondo mese successivo al verificarsi dell'assenza.

**Art. 5**  
**Congedi per motivi di studio o di collaborazione ad attività industriale o di ricerca**

1. Ai dipendenti possono essere concessi congedi per motivi di studio o di collaborazione ad attività industriali o di ricerca, allo scopo di recarsi presso istituti, laboratori o società italiane o estere, nonché presso istituzioni nazionali, internazionali o comunitarie, di durata non superiore a 2 anni, eventualmente prorogabili per un uguale periodo, previa valutazione dell'interesse dell'Agenzia alla concessione dei congedi stessi.
2. Ove ricorrano particolari motivi di interesse per l'ENEA, specie in relazione ad esigenze di collaborazione internazionale, i congedi predetti possono avere una durata continuativa, sino a dieci anni, eventualmente prorogabile per un periodo di sei anni.
3. Durante il periodo di congedo il dipendente potrà beneficiare degli emolumenti riservatigli a qualsiasi titolo dall'organismo ospitante. Ove tale trattamento risulti inesistente, ovvero di misura inferiore a quello erogatogli dall'ENEA al momento dell'adozione del relativo provvedimento, il dipendente potrà usufruire, qualora ricorrano specifici interessi dell'Agenzia, rispettivamente della conservazione della sola retribuzione fondamentale mensile oppure di una retribuzione ridotta pari alla differenza dei due trattamenti retributivi.
4. Nel caso di congedo, senza retribuzione o con ridotta retribuzione, l'ENEA provvederà al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali, se dovuti, nel rispetto della normativa in materia.
5. I periodi di tempo trascorsi in congedo ai sensi del presente articolo sono validi ai fini dell'anzianità di servizio; detti periodi non sono invece computabili ai fini delle ferie.

**Art. 6**  
**Aspettativa per diversa attività lavorativa**

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono essere concessi a domanda, compatibilmente con le esigenze organizzative, periodi di aspettativa per un anno senza assegni e senza decorrenza di anzianità per realizzare l'esperienza di una diversa attività lavorativa, anche in campo professionale e imprenditoriale, o per il tempo necessario a superare un periodo di prova.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally. From left to right, there is a large signature, a smaller one, a stylized 'A', another signature, a signature with a horizontal line underneath, a signature with a checkmark, and a final signature on the far right.

### Capo III - Estinzione del rapporto di lavoro

#### Art. 7

#### Recesso dal rapporto di lavoro da parte dell'ENEA

1. Nel caso di recesso dal rapporto di lavoro da parte dell'Agenzia ai sensi dell'art. 2118 del codice civile, la stessa deve comunicarlo per iscritto al dipendente interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.
2. In caso di recesso per giusta causa si applica l'art. 2119 del codice civile.
3. Nel caso previsto dal comma 2, l'Agenzia, prima di adottare l'atto di recesso, contesta per iscritto l'addebito all'interessato convocandolo, non prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Il dipendente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Se l'ENEA lo ritenga necessario, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dipendente per un periodo non superiore a 30 giorni, con corresponsione del trattamento economico in godimento e conservazione dell'anzianità di servizio.

### Capo IV – Trattamenti previdenziali, assicurativi, assistenziali e sociali

#### Art. 8

#### Mutui edilizi e prestiti personali

1. Sono concessi ai dipendenti mutui edilizi per un ammontare di Euro 6.000.000,00 nel quadriennio di vigenza del presente contratto per l'acquisto, la costruzione, l'estinzione di mutui a tasso non agevolato, la surrogazione, l'esecuzione di lavori di manutenzione o ammodernamento di immobili o per il finanziamento di cooperative edilizie costituite fra dipendenti dell'Agenzia.  
I mutui sono erogabili a condizione che l'immobile sia destinato a prima casa idonea per il dipendente e il suo nucleo familiare.
2. L'estinzione del mutuo ha luogo mediante piani di ammortamento di durata non eccedente i venticinque anni con applicazione di un saggio di interesse agevolato, la cui misura tiene conto delle ordinarie condizioni relative al mercato dei mutui edilizi.
3. Sono concessi ai dipendenti prestiti personali per un ammontare di Euro 4.000.000,00 nel quadriennio di vigenza del presente contratto, a fronte di motivate e documentate motivazioni.
4. L'estinzione dei prestiti ha luogo mediante piani di ammortamento di durata non eccedente i 10 anni con applicazione di una saggio di interesse annuo agevolato.



5. I criteri di assegnazione ed erogazione dei mutui e dei prestiti personali, saranno regolamentati da specifiche norme interne all'Agenzia in accordo con le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative del comparto.

**Art. 9**  
**Trattamenti assicurativi**

1. Il personale soggetto all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, a norma delle disposizioni contenute nel R.D. 17 agosto 1935 n.1765 e nel D.P.R. 30 giugno 1965 n.1124 e successive modificazioni, è assicurato presso l'Istituto Nazionale per le Assicurazioni contro Infortuni sul Lavoro (INAIL).
2. L'Agenzia garantirà comunque, nei limiti dei massimali previsti dall'INAIL, e sempre che non sia riconosciuto dall'INAIL stesso, un indennizzo in relazione ad invalidità permanente contratta da personale già classificato professionalmente esposto ai sensi dell'art. 9 lettera g) del D.P.R. n. 185/64 e, a far data dal 1° gennaio 1996, al personale esposto di categoria "A" ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 230/1995, in conseguenza di manifestazioni patologiche, qui di seguito elencate, e che in via presuntiva sono da ritenersi malattie professionali, purché l'insorgenza si verifichi entro il periodo di tempo dalla cessazione dell'esposizione, accanto a ciascuna di esse indicato:

tumori maligni dell'osso (per rischi di contaminazione interna da radionuclidi osteotropi):	30 anni
tumori maligni della tiroide:	30 anni
tumori maligni della mammella femminile:	30 anni
tumori maligni dei bronchi e dei polmoni (per rischi di inalazione di radionuclidi):	30 anni
leucemie (esclusa la leucemia linfatica cronica):	30 anni
linfomi maligni non Hodgkin:	30 anni
mieloma multiplo:	30 anni
tumori maligni dell'esofago, dello stomaco e del colon-retto:	30 anni
tumori maligni del fegato e delle vie biliari (per rischi di radiocontaminazione interna):	30 anni
tumori maligni del rene e della vescica:	30 anni
tumori maligni della cute (escluso il melanoma) insorti su pregressa radiodermite acuta o su radiodermite cronica:	30 anni

Resta fermo quanto stabilito dall'art. 15 della Legge 31 dicembre 1962 n. 1860 e successive modificazioni e integrazioni.

3. Le parti, entro 180 giorni dalla firma del presente accordo integrativo, convengono di valutare l'eventuale stipula, in favore dei dipendenti, di un trattamento assicurativo in caso di decesso in costanza di rapporto di lavoro con l'ENEA.

**Art. 10**  
**Assicurazioni integrative**

1. Le Parti concordano sull'opportunità di assicurare ai dipendenti trattamenti complementari a quelli previsti nell'ambito delle assicurazioni sociali obbligatorie, mediante stipula di polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale, nonché per la copertura del rischio di premorienza. Le modalità di adesione ed i criteri relativi alla ripartizione dei costi fra la quota a carico del dipendente e l'accesso ai fondi di cui all'art. 74 del CCNL EPR 1994\1997, sono definiti, con provvedimento del Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia, previa contrattazione a livello nazionale con le OO.SS. firmatarie del CCNL EPR 2006 - 2009.

L'ENEA potrà provvedere all'attuazione di tale trattamento, d'intesa con le OO.SS. maggiormente rappresentative del comparto, sia stipulando direttamente idonea polizza assicurativa, che aderendo ad analoghe iniziative già poste in essere da altri Enti.

**Capo V - Permessi**

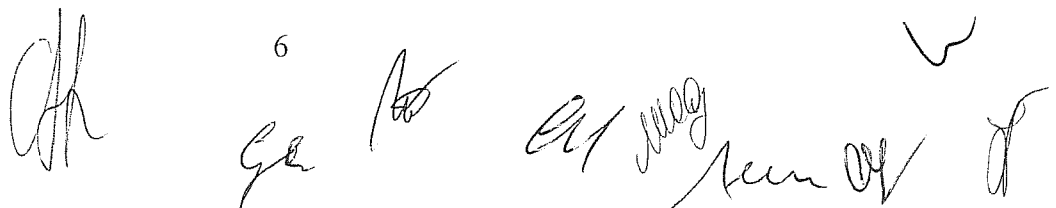
**Art. 11**  
**Permessi brevi a recupero per chiusure delle sedi di lavoro dell'Agenzia**

1. Per particolari esigenze di funzionamento, legate alla chiusura delle sedi di lavoro, è prevista la possibilità di fruire di permessi brevi a recupero, fermo restando che i dipendenti che, all'atto delle predette chiusure, si trovino ad avere un numero pari o superiore a 15 giorni di ferie maturate in riferimento agli anni precedenti e non godute, dovranno fruire prioritariamente di quest'ultime, in luogo dell'istituto di cui al presente articolo, per far fronte alle predette chiusure.

**Art. 12**  
**Trattamento di trasferta in Italia ed all'estero**

1. Compatibilmente con la normativa vigente, l'Agenzia, in relazione alle esigenze di servizio, può inviare il personale in trasferta fuori della sua abituale sede di lavoro.
2. Il personale inviato in trasferta per esigenze di servizio è tenuto, di norma, ad effettuare il viaggio per recarsi sul luogo della trasferta, nonché quello per il rientro, in orari quanto più coincidenti con l'ordinario orario di lavoro.
3. Al personale in trasferta in Italia e all'estero per periodi non superiori a trenta giorni spetta il rimborso delle spese di viaggio e trasporto effettivamente sostenute ed autorizzate, nonché il rimborso delle spese di alloggio in albergo convenzionato di 1 categoria (4 stelle) e le spese di vitto pari ad Euro 61,97 giornaliere non cumulabili, con un importo massimo di Euro 41,32 per un solo pasto.

6



4. Le spese di vitto saranno rivalutate annualmente, a decorrere dal 30.12.2011, sulla base dei tassi di inflazione programmata.
5. Per trasferte in Italia ed all'estero di durata superiore a trenta giorni, il trattamento è il medesimo di quello previsto per le trasferte inferiori ai trenta giorni.

### Art. 13

#### Trattamento di sede estera e di trasferimento

1. Il personale può essere trasferito presso sedi estere per un periodo non superiore a 2 anni, prorogabili per ulteriori periodi sempre non superiori a due anni ciascuno.  
In ogni caso la permanenza all'estero presso una o più sedi non può superare complessivamente otto anni nell'intera vita lavorativa.
2. Al personale con sede di servizio all'estero compete, in aggiunta alla retribuzione complessiva mensile, un'indennità giornaliera a titolo di contributo alle maggiori spese sostenute dal dipendente, pari a quello disciplinato dai decreti del Ministero dell'Economia e Finanze di riferimento.
3. Al personale la cui sede di lavoro viene trasferita all'estero per esigenze di servizio spetta il seguente trattamento di trasferimento:
  - a. rimborso delle spese di viaggio con i normali mezzi di trasporto per sé e per i familiari conviventi che lo seguono nel trasferimento e, per la durata del medesimo, il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, secondo i criteri e gli importi di cui al precedente art. 12, comma 3.
  - b. rimborso delle spese di trasporto per le masserizie;
  - c. cinque giorni di permesso retribuito in occasione del trasferimento;
  - d. integrale rimborso dell'eventuale indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto;
  - e. una indennità, pari alla retribuzione complessiva mensile per un minimo di 3 mesi ed un massimo di 12 mesi, in relazione alla dislocazione territoriale della nuova sede di lavoro.

In caso di trasferimento per esigenze di servizio in sedi situate in località caratterizzate da inadeguatezza di ricettività abitativa, al dipendente interessato è riconosciuta per 5 anni, a titolo di rimborso, una somma pari al 50% della spesa sostenuta e debitamente documentata per la locazione di una abitazione non di lusso strettamente rapportata alle esigenze del nucleo familiare, in termini di almeno un vano per ciascun componente di esso.

Danno titolo al rimborso anche le spese di condominio fatta eccezione per le somme relative al riscaldamento, al telefono, alla luce, al gas e all'acqua nel limite massimo mensile di 1/8 del canone locativo determinato in conformità alle vigenti disposizioni di legge. Al

7





dipendente interessato verranno altresì rimborsate le spese sostenute per la registrazione del contratto di locazione e degli eventuali allacciamenti per il telefono, la luce, il gas e l'acqua.

4. L'indennità di cui al comma 2 viene corrisposta anche durante i periodi di ferie.
5. Al personale con sede di servizio all'estero spetta, in ogni biennio, il parziale pagamento delle spese di viaggio per il godimento delle ferie in Italia anche per i familiari a carico conviventi. Il relativo diritto è acquisito dopo 18 mesi di permanenza effettiva nella sede estera, ancorchè i viaggi siano stati effettuati precedentemente. Le spese predette sono rimborsate per il percorso dalla sede estera fino alla precedente sede in Italia e viceversa, nella misura di 2/3 per il personale in servizio in paesi europei e di 4/5 per il personale in servizio presso altri paesi.
6. Durante le assenze per gravidanza e puerperio e per i periodi di aspettativa o congedo previsti dal contratto nazionale, la corresponsione dell'indennità di cui al comma 2 viene sospesa.
7. Il personale, che per ragioni di servizio dalle sedi estere venga chiamato temporaneamente in Italia, conserva per un periodo massimo di dieci giorni, l'indennità di cui al comma 2. L'indennità stessa è ridotta della metà per il periodo successivo che non può superare, in ogni caso, i trenta giorni e cessa dopo tale termine. Durante i predetti periodi viene corrisposto il trattamento contrattuale per le trasferte in Italia.
8. Al personale con sede all'estero, che debba recarsi per ragioni di servizio in altra località del paese in cui opera o in altra nazione, compete il trattamento contrattuale per le trasferte in Italia.
9. Il limite complessivo di otto anni di permanenza all'estero di cui al comma 1 trova applicazione anche per il personale in servizio all'estero alla data di sottoscrizione del presente contratto.

## Capo VI - Norme di Equiparazione

### Art. 14

#### Stipendio tabellare ai fini della determinazione delle tabelle di equiparazione

1. Ai fini della determinazione delle tabelle di equiparazione, per i ricercatori ed i tecnologi ENEA, la retribuzione tabellare, da confrontare con la retribuzione tabellare delle fasce di retribuzione dei profili EPR, è costituita dal minimo tabellare, dall'EAR fisso, dall'EAR dinamico e dalla RIA in godimento al 30.12.2010.

Qualora la retribuzione tabellare così determinata fosse inferiore al minimo tabellare del livello di riferimento EPR, l'inquadramento avviene nel livello immediatamente inferiore, secondo i criteri di cui al successivo comma 2.



2. La parte residua del maturato economico in godimento di cui al precedente comma, non utilizzata per l'inserimento nelle fasce stipendiali, viene computata quale assegno *ad personam* e valutata come tempo di permanenza nella fascia assegnata. All'atto del passaggio alla fascia stipendiale successiva tale assegno cessa di essere corrisposto.
3. Ai fini della determinazione delle tabelle di equiparazione, per il personale ENEA non inquadrato nei profili di ricercatore e tecnologo, la retribuzione tabellare, da confrontare con la retribuzione tabellare dei livelli EPR, è costituita dal trattamento minimo tabellare ENEA previsto dall'art. 27 del CCNL EPR quadriennio normativo 2006/2009 e art. 9 biennio economico 2008/2009. L'elemento aggiuntivo di retribuzione, parte fissa e parte dinamica, già in godimento alla data del 30.12.2010 viene incluso nella retribuzione individuale di anzianità (RIA).
4. Per il personale inserito nei livelli dal IV all'VIII, l'eventuale maggiore differenza tra il tabellare ENEA, come definito nei commi precedenti, ed il tabellare EPR viene riconosciuta come assegno *ad personam* e computato quale tempo di permanenza nel livello.
5. Resta ferma l'intangibilità di quanto costituisce il trattamento economico complessivo maturato alla data del 30.12.2010.

## Art. 15

### Tabella di equiparazione

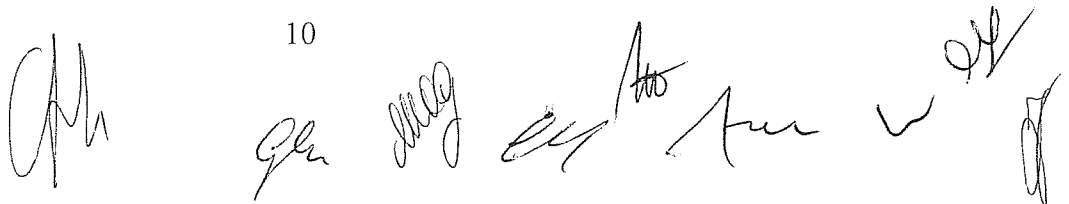
1. L'inquadramento del personale ENEA nei profili del Comparto EPR avviene in coerenza con quanto stabilito dall'art. 6 del CCNL EPR 2002 – 2005 - Tabella A - e dal comma successivo.
2. Il personale ENEA è inquadrato nei profili EPR con equiparazione tra il livello economico ENEA e i livelli EPR, salvo quanto stabilito dall'art. 14 delle presenti norme di omogeneizzazione. Qualora tale personale non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'accesso nei profili EPR, mantiene il proprio profilo ENEA con il trattamento giuridico – economico del livello EPR corrispondente e con una dinamica retributiva correlata agli incrementi ivi stabiliti.
3. Il definitivo collocamento nei livelli e nei profili sarà effettuato previa valutazione della Commissione di cui all'art. 16, comma 1, delle presenti norme di omogeneizzazione.



## Art. 16

### Norma transitoria di primo inquadramento

1. Si procederà all'inquadramento di cui ai commi successivi previa valutazione positiva di una Commissione appositamente istituita per l'assegnazione dell'inquadramento di cui alla tabella A.
2. Al fine di una progressiva omogeneizzazione della normativa contrattuale dell'ENEA al Comparto EPR e della definizione delle tabelle di equiparazione di cui all'art. 6 CCNL EPR 2002 - 2005, si procederà all'inquadramento, con decorrenza dal 30.12.2010, nel profilo di ricercatore III o tecnologo III, del personale attualmente inquadrato nel profilo di Funzionario ENEA che, alla data del 30.12.2010, sia munito del titolo di dottore di ricerca ovvero, in possesso del diploma di laurea (come da vecchio ordinamento) o di laurea magistrale (come da nuovo ordinamento) e, comunque, di titolo universitario che consenta l'accesso al dottorato di ricerca, ed abbia maturato, al 30.12.2010, una adeguata esperienza professionale o di ricerca o tecnologica di almeno 3 anni, ivi compresa quella esplicitamente richiesta dal bando di assunzione.
3. Al fine di una progressiva omogeneizzazione, medesima procedura, con medesimo termine di decorrenza iniziale del nuovo profilo, sarà svolta per il personale che, alla data del 30.12.2010, si trovi inquadrato nel profilo di Collaboratore di Amministrazione e gestione ENEA, livelli 8.0, 8.1 ed 8.2. Previa verifica, operata dalla Commissione di cui al primo comma, di significative competenze professionali, derivanti da ulteriori e pertinenti maggiori conoscenze teoriche di base e/o specifiche esperienze lavorative, il personale di cui al presente comma sarà inquadrato nel profilo di Collaboratore tecnico, rispettivamente IV livello, IV livello prima posizione economica e IV livello seconda posizione economica, come da tabella A.
4. Al fine di una progressiva omogeneizzazione, medesima procedura, con medesimo termine di decorrenza iniziale del nuovo profilo, sarà svolta per il personale che, alla data del 30.12.2010, si trovi inquadrato nel profilo di Collaboratore di Amministrazione e gestione ENEA, livelli 8.0, 8.1 ed 8.2. Previa verifica, operata dalla Commissione di cui al primo comma del presente articolo, sul possesso del titolo di studio e degli altri requisiti richiesti per l'assegnazione del profilo di Funzionario di Amministrazione, il personale interessato sarà inquadrato in quest'ultimo profilo, rispettivamente, IV livello, IV livello prima posizione economica e IV livello seconda posizione economica - come da tabella A -, qualora risulti, esclusivamente in base ad atti di ufficio di data certa, che abbia di fatto esercitato per non meno di un quinquennio attività che coincidano del tutto o in prevalenza con i contenuti professionali propri del profilo di Funzionario ovvero che abbia acquisito la relativa professionalità attraverso appositi corsi di formazione certificati circa i percorsi formativi seguiti ed i contenuti di professionalità raggiunti.
5. Al fine di una progressiva omogeneizzazione, medesima procedura, con medesimo termine di decorrenza iniziale del nuovo profilo, sarà svolta per il personale che, alla data del 30.12.2010, si trovi inquadrato nel profilo di Operatore Tecnico ENEA, livello 7°. Previa verifica, operata dalla Commissione di cui al primo comma del presente articolo, sul possesso del titolo di studio e degli altri requisiti richiesti per l'assegnazione del profilo di



CTER, il personale interessato sarà inquadrato in quest'ultimo profilo, livello V, - come da tabella A -, qualora risulti, esclusivamente in base ad atti di ufficio di data certa, che abbia di fatto esercitato per non meno di un quinquennio attività che coincidano del tutto o in prevalenza con i contenuti professionali propri del profilo di CTER ovvero che abbia acquisito la relativa professionalità attraverso appositi corsi di formazione certificati circa i percorsi formativi seguiti ed i contenuti di professionalità raggiunti.

6. Medesima procedura, con medesimo termine di decorrenza iniziale del nuovo profilo, sarà svolta per il personale che, alla data del 30.12.2010, si trovi inquadrato nel profilo di Operatore di Amministrazione e gestione ENEA, livello 6°. Previa verifica, operata dalla Commissione di cui al primo comma, di significative competenze professionali, derivanti da ulteriori e pertinenti maggiori conoscenze teoriche di base e/o specifiche esperienze lavorative, il personale di cui al presente comma potrà essere inquadrato nel profilo di Operatore tecnico, livello VI – come da tabella A.
7. Al fine di una progressiva omogeneizzazione, medesima procedura, con medesimo termine di decorrenza iniziale del nuovo profilo, sarà svolta per il personale che, alla data del 30.12.2010, si trovi inquadrato nel profilo di Operatore di Amministrazione ENEA, livello 6° e 7°. Previa verifica, operata dalla Commissione di cui al primo comma del presente articolo, sul possesso del titolo di studio e degli altri requisiti richiesti per l'assegnazione del profilo di Collaboratore di Amministrazione, il personale interessato sarà inquadrato in quest'ultimo profilo, livello VI e V - come da tabella A -, qualora risulti, esclusivamente in base ad atti di ufficio di data certa, che abbia di fatto esercitato per non meno di un quinquennio attività che coincidano del tutto o in prevalenza con i contenuti professionali propri del profilo di Collaboratore di Amministrazione ovvero che abbia acquisito la relativa professionalità attraverso appositi corsi di formazione certificati circa i percorsi formativi seguiti ed i contenuti di professionalità raggiunti.
8. Entro sei mesi dalla stipula del presente contratto, un'apposita Commissione, su richiesta degli interessati e previa valutazione delle attività assegnate e svolte e dei titoli posseduti, attribuirà ai dipendenti, con il profilo di ricercatore, il corrispondente profilo di tecnologo.

#### **Art. 17** **Disposizioni finali**

1. A far data dal 30.12.2010 e fino al rinnovo del CCNL EPR, per tutto quanto non previsto e regolato dalle disposizioni contrattuali che precedono, che contribuiscono alla progressiva omogeneizzazione della normativa ENEA con quella del Comparto EPR, si rinvia a quanto stabilito dagli accordi contrattuali in vigore per il Comparto EPR. Con i prossimi rinnovi del contratto nazionale di comparto ed integrativo ENEA si completerà definitivamente il processo di omogeneizzazione della normativa, così come previsto dall'art. 26 del CCNL EPR 2006 – 2009.

11

