



DIREZIONE CENTRALE
RISORSE UMANE

Prot. ENEA/2009/ 39397 /RUM-SIND

VERBALE DI ACCORDO

n. 6	data: 10.07.2009
------	------------------

OGGETTO:	INDIRIZZI E CRITERI PER L'APPLICAZIONE DI QUANTO PREVISTO DALLE LEGGI n. 133/08 E n. 15/09 IN TEMA DI COLLOCAMENTO A RIPOSO
----------	--

Le disposizioni legislative vigenti in tema di assunzione a tempo indeterminato consentono agli enti pubblici di ricerca di utilizzare, per il triennio 2009-2011, il 100% delle risorse finanziarie derivanti dalle cessazioni dal servizio intervenute nel medesimo periodo. Peraltro, le recenti disposizioni legislative in tema di collocamento a riposo prevedono che, sulla base di un apprezzamento discrezionale dell'Amministrazione, i dipendenti possano essere:

- a) a richiesta, esonerati dal servizio nel corso del quinquennio antecedente la data di maturazione della anzianità massima contributiva di 40 anni;
- b) a richiesta, trattenuti in servizio oltre il compimento del 65° anno di età e fino al compimento del 67°;
- c) collocati a riposo, con un preavviso di almeno 6 mesi, dopo il 40° anno di effettivo servizio.

Al fine di massimizzare la numerosità di assunzioni a tempo indeterminato e avuto riguardo a quanto già sottoscritto con il Verbale di Accordo del 30.1.2009 (prot. ENEA/2009/5255/RUM-SIND), le Parti, tenuto anche conto della Circolare n. 10 emanata il 20.10.2008 dal Dipartimento della Funzione Pubblica e delle indicazioni della delibera del C.d.A. del 16.6.2009, hanno convenuto che le specifiche situazioni verranno valutate sulla base delle seguenti linee guida:

1. massima attenzione al processo di pianificazione dell'evoluzione delle competenze presenti nell'Ente, tenuto conto della programmazione triennale del fabbisogno di risorse umane e della dotazione organica approvata;
2. implicazioni del turn-over che concretamente si determina per effetto delle previsioni di cui alle precedenti lettere a), b) e c), nonché dei suoi effetti sulle autorizzazioni all'assunzione di nuovo personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
3. non concedere, di norma, l'esonero, salvo motivate esigenze di servizio ostative sia con riferimento a temi connessi alla sicurezza; ovvero, in caso di professionalità particolarmente critiche per le quali risulti difficile la sostituzione;
4. porre, di norma, in quiescenza – con debito preavviso di legge di 6 mesi - i dipendenti che hanno maturato o che matureranno i 40 anni di servizio effettivo, per i quali, ove necessario, andrà identificato un sostituto da affiancare per il periodo di preavviso.

5. non concedere, di norma, il mantenimento in servizio oltre il 65° anno di età, salvo che per motivate e specifiche esigenze funzionali dell'Ente.

In considerazione delle peculiari caratteristiche del personale non dirigente dell'ENEA (numerosità, competenze tecniche particolari in ambiti specifici, dislocazione nelle diverse sedi dell'Ente, ecc.), si potrà tener conto di particolari e limitati casi di richieste motivate di prosecuzione, sulla base di un grave pregiudizio tecnico-scientifico ovvero funzionale, proposti motivatamente dal Responsabile, valutati dalla Direzione Centrale Risorse Umane ed autorizzate dal Direttore Generale, per garantire un efficiente andamento dei servizi, per assicurare la presenza di personale sufficiente a garantire prestazioni specifiche e la sicurezza nei Centri e di ricostituzione di competenze tecniche particolari attraverso la formazione.

Particolare attenzione verrà posta alle posizioni coperte da personale con elevate competenze, sia tecnico-scientifiche che gestionali-manageriali, il cui ruolo sia direttamente connesso alla realizzazione di progetti/attività di ricerca di elevata criticità per l'Ente, ovvero ad attività rilevanti a fini istituzionali o di sicurezza e gestione di impianti sperimentali.

Inoltre, le Parti convengono che:

- il periodo antecedente la quiescenza venga utilizzato per la formazione del personale interessato dal turn-over;
- eventuali specifiche situazioni per le quali si debba derogare dai criteri precedentemente delineati saranno debitamente motivate e sottoposte all'attenzione del Direttore Generale per la decisione di merito.

Infine, l'Ente si impegna ad informare quadrimestralmente le OO.SS. firmatarie del presente Verbale di Accordo circa l'andamento del fenomeno in questione.

Letto, approvato e sottoscritto.

ENEA	Organizzazione sindacale	data della firma
	USI RdB Alfredo Bertoletti	10/7/2009

len forl