



U.S.I./RdB – RICERCA

Sezione ENEA

Sindacato di Base dei Lavoratori della Ricerca
<http://ricerca.rdbcub.it>



CCNI EPR 2006-2009

Introduzione

Questo documento è la proposta USI-RdB Ricerca ENEA per il contratto integrativo di ente 2006-2009, a completamento della procedura di pieno inserimento del personale ENEA nel comparto degli Enti Pubblici di Ricerca.

La proposta vera e propria si articola nei capitoli da 1 a 3, mentre nelle appendici sono riportati alcuni esempi per facilitare la comprensione del testo.

1 - Tabelle di equiparazione ENEA-EPR : criteri di inquadramento

I criteri proposti si fondano sull'articolo 6 del CCNL EPR 2002-2005, attualmente in vigore. Il contratto Enea 2002-2005, con la ridefinizione dei profili, aveva tentato – senza riuscirci – un avvicinamento alla struttura ordinamentale degli EPR in termini di inquadramento del personale, con l'obiettivo di facilitare il passaggio al comparto degli Enti Pubblici di Ricerca.

Vogliamo sottolineare che la nostra proposta va oltre la semplice mappatura di un livello sull'altro, ma vuole proporre una ricostruzione delle carriere ed un risanamento delle situazioni di squilibrio salariale che si sono verificate negli anni. Il tempo di permanenza medio in un livello negli EPR, sia per il personale laureato che non laureato, infatti, è notevolmente inferiore a quello di permanenza nei livelli ENEA. Di conseguenza, è naturale inserire misure che compensino, almeno in parte, le diseguaglianze giuridico – economiche che i lavoratori Enea hanno subito nel corso degli anni. Le misure compensative si fondano sui criteri per i passaggi di livello adottati nel comparto degli EPR, che sono illustrati brevemente in Appendice B. Riteniamo che l'inserimento nella struttura ordinamentale del comparto EPR sia l'unico strumento realmente efficace per restituire dignità e salario ai lavoratori dell'Enea.

1.1 - Lavoratori attualmente inquadrati nei livelli 4 -> 8.1

Con l'esclusione dei lavoratori laureati inquadrati al livello 8 (vedi paragrafo seguente), per i lavoratori nei livelli dal 4 all'8.1 (cfr Tab. 1) proponiamo che una permanenza nel livello Enea maggiore di 10 anni comporti l'inquadramento al livello economico EPR immediatamente superiore, con una anzianità convenzionale (nel livello) pari alla differenza fra l'anzianità effettiva e quella necessaria per effettuare la transizione.

Esempio: un diplomato tecnico (= Collaboratore tecnico) da 12 anni al 7° livello verrebbe inquadrato al IV CTER con una anzianità di due anni.



U.S.I./RdB – RICERCA

Sezione ENEA



Sindacato di Base dei Lavoratori della Ricerca
<http://ricerca.rdbcub.it>

A coloro che invece hanno ottenuto un passaggio di livello da meno di 10 anni viene assegnato il corrispondente livello EPR. Va sottolineato che nel contratto di comparto, a ciascun livello sono associate tre posizioni economiche (cfr CCNL EPR 2006-2009, Tab. C, riportata nel paragrafo 1.3) che garantiscono una progressione nel salario indipendentemente dalla progressione nel livello.

A garanzia di un ulteriore sviluppo di carriera dei lavoratori diplomati, si propone inoltre l'allargamento ai diplomati dell'area tecnica dei due livelli già previsti dal CCNL EPR 2006-2009 per l'area amministrativa (cfr Tabella 1).

1.2 - Lavoratori attualmente inquadrati ai livelli 9 -> 9.2

Per quanto riguarda i lavoratori nei livelli 9 - 9.2 (cfr Tabb. 2-3-4) emerge la stessa questione: negli EPR sono rarissimi i lavoratori inquadrati allo stesso livello (III, corrispondente al nostro 9) da 18-20 anni, come pure non esistono laureati inquadrati al di fuori della terna dei livelli I-III, come è invece accaduto in Enea. Di conseguenza, proponiamo il seguente inquadramento:

- per i **laureati** attualmente inquadrati nei livelli **8 e 9** con anzianità di servizio inferiore ai 15 anni, si propone l'inquadramento nel III livello EPR nella fascia corrispondente all'anzianità;

- per i **laureati inquadrati al livello 9**, con una anzianità di servizio superiore ai 15 anni, ed una permanenza nel livello superiore ai 10 anni, si propone il passaggio al **II livello EPR**; l'attribuzione della fascia avverrà secondo la formula:

$$\text{anzianità livello di destinazione} = \text{anzianità livello corrente} * 2/3 \quad [1]$$

La stessa formula si applica ai 9.1 "inchiodati" al livello da più di 10 anni, con livello di destinazione il I EPR.

A tutti gli altri viene attribuito il livello corrispondente del comparto, e la fascia verrà individuata secondo la formula:

$$\text{anzianità livello di destinazione} = \text{anzianità livello precedente} * 2/3 + \text{anzianità livello corrente} \quad [2]$$

dove, in tutti i casi, i resti contribuiscono alla determinazione dell'anzianità di fascia.

A titolo di esempio (formula [1]), esaminiamo il caso di un laureato con 18 anni di anzianità di servizio, da 14 anni al 9.

In questo caso viene assegnato il livello II del comparto EPR, terza fascia, con un'anzianità di fascia pari ad 1 anno.

Negli altri casi si applica la formula [2]. Ad esempio, ad un laureato con 16 anni di anzianità di servizio, 10 al 9 e 3 al 9.1, viene assegnato il II livello EPR, terza



U.S.I./RdB – RICERCA

Sezione ENEA



Sindacato di Base dei Lavoratori della Ricerca
<http://ricerca.rdbcub.it>

fascia, con 2 anni di anzianità di fascia. Per altri esempi e *case studies* si rimanda all'Appendice A.

È necessario sottolineare che nelle procedure di equiparazione che hanno interessato altri enti di ricerca (APAT, INAF), era prevista l'istituzione di una commissione per l'accesso al I° livello EPR (= Dirigente di ricerca).

Si pone il problema delle figure giuridiche inesistenti nel comparto, vale a dire i **diplomati presenti nei livelli economici 9 - 9.2**. Sottolineiamo che al 31-12-2008 i diplomati al 9.2 erano in tutto 3, (con anzianità di servizio oscillanti fra i 38 e i 45 anni ed età anagrafica 65-66 anni), mentre quelli inquadrati al 9.1 erano in tutto 13, con anzianità di servizio dai 38 ai 47 anni ed età fra i 61 ed i 66 anni. Diversa è la situazione dei diplomati al 9: erano 111, di cui 66 con oltre 36 anni di servizio, comunque una presenza non trascurabile.

Tenendo presenti i vincoli derivanti dal già citato art. 6 del CCNL 2002-2005 in merito ai criteri di equiparazione, per questi lavoratori proponiamo la realizzazione di un ruolo speciale ad esaurimento, corrispondente – esclusivamente dal punto di vista economico – al III livello EPR, per il quale non sarà possibile l'accesso dall'esterno. La collocazione alla fascia stipendiale di pertinenza avverrà secondo le modalità già descritte in precedenza, secondo la formula [2]. L'eventuale cifra eccedente verrà erogata come assegno *ad personam* riassorbibile.

1.3: Tabelle di equiparazione e adeguamento agli EPR

TABELLA 1: Perequazione salariale **personale non dirigente**

Livello EPR	Salario totale x 13 mensilità	Livello corrispondente ENEA (*)
Isp Gen. r.e.	43,025.89	8.2
Dir. Div. r.e	40,654.38	8.1
IV	36,212.03	8
V	33,068.59	7
VI	29,771.49	6
VII	26,781.56	5
VIII	24,538.99	4

(*) ATTENZIONE – la corrispondenza fra livelli è **solo formale** – per la proposta di attribuzione del livello **leggere il paragrafo 1.1**

Nota: si fa presente che il contratto di comparto prevede, per questi livelli, una progressione economica articolata in tre gradoni stipendiali di pari valore per ciascun livello (si veda tabella successiva).



U.S.I./RdB – RICERCA

Sezione ENEA

Sindacato di Base dei Lavoratori della Ricerca
<http://ricerca.rdbcub.it>



Tabella C

Progressioni economiche per il personale dei livelli IV-X

Valori in Euro annui per 13 mensilità

Profilo e posizione economica	Posizione economica super I	Posizione economica super II	Posizione economica super III
Collaboratore TER IV	1.198,18	1.198,18	1.198,18
Funzionario Amministrativo IV	1.198,18	1.198,18	1.198,18
Collaboratore Amministrativo V	1.040,66	1.040,66	1.040,66
Operatore Tecnico VI	911,55	911,55	911,55
Operatore Amministrativo VII	792,76	792,76	792,76
Ausiliario Tecnico VIII	719,94	719,94	719,94

NOTA: la tabella esplicativa delle progressioni economiche per il personale dell'area tecnico-amministrativa è tratta dal testo del CCNL EPR 2006-2009, attualmente in vigore.

TABELLA 2: Perequazione salariale -> **livello III EPR**

(laureati al livello 8 e laureati al 9 con anzianità di servizio inferiore a 15 anni)

<i>Codice fascia</i>	Fasce (anni)	<i>Salario totale x13 mensilità</i>
1	0-2	33,096.92
2	3-7	35,685.88
3	8-12	38,356.68
4	13-16	41,099.42
5	17-21	45,960.51
6	22-29	49,808.14
7	da 30 in poi	54,731.93



U.S.I./RdB – RICERCA

Sezione ENEA

Sindacato di Base dei Lavoratori della Ricerca
<http://ricerca.rdbcub.it>



TABELLA 3: Perequazione salariale -> **livello II EPR**

(laureati al 9.1 e laureati al 9 con anzianità di servizio superiore a 15 anni e permanenza nel livello superiore a 10 anni)

<i>Codice fascia</i>	Fasce (anni)	<i>Salario totale x13 mensilità</i>
1	0-2	41,990.22
2	3-7	45,765.66
3	8-12	49,665.60
4	13-16	53,559.00
5	17-21	60,115.24
6	22-29	65,526.07
7	da 30 in poi	72,458.92

TABELLA 4: Perequazione salariale -> **livello I EPR**

(9.2 e 9.1 con anzianità di livello superiore ai 10 anni. Per l'accesso al I livello EPR si può prevedere l'istituzione di una commissione)

<i>Codice fascia</i>	Fasce (anni)	<i>Salario totale x13 mensilità</i>
1	0-2	53,958.35
2	3-7	59,239.79
3	8-12	64,720.89
4	13-16	70,166.50
5	17-21	80,094.45
6	22-29	87,593.58
7	da 30 in poi	97,317.65



U.S.I./RdB – RICERCA

Sezione ENEA

Sindacato di Base dei Lavoratori della Ricerca
<http://ricerca.rdbcub.it>



2 – Orario ed istituti collegati

In questo capitolo illustreremo la nostra proposta per un orario di servizio ed orario di lavoro che sia in armonia con quelli già applicati da decenni nel comparto degli Enti Pubblici di Ricerca, salvaguardando quindi la professionalità dei lavoratori ENEA. In questo contesto illustreremo anche una possibile soluzione al problema costituito dal maggior orario previsto finora per i dipendenti ENEA, in modalità transitoria e valida solo per il CCNI 2006-2009. Tutti gli istituti che non vengono esplicitamente menzionati nel seguito (ad esempio permessi compensativi già esistenti, ferie, permessi retribuiti a fronte di eventi speciali) rimarranno in vigore. Teniamo a precisare, infine, che la rimodulazione dell'orario, per tutte le categorie, è a costo zero per l'Ente.

2.1 Armonizzazione orario settimanale

Come è noto, la settimana lavorativa dei dipendenti ENEA è di 37 ore, contro le 36 ore previste nel comparto EPR. L'inserimento di ENEA nel comparto richiederebbe una nuova declinazione dell'orario. In via transitoria, con validità limitata esclusivamente a questa tornata contrattuale, si propone di mantenere l'orario di lavoro settimanale a 37 ore. Per recuperare le ore lavorate in eccesso rispetto alla settimana lavorativa nel comparto (pari a 50), si propone la realizzazione di un istituto che andrà ad aggiungersi a quelli già esistenti (PSC, Permesso Speciale Comparto) attraverso il quale sarà possibile, per tutti i lavoratori, giustificare assenze anche di un'intera giornata.

2.2 Orario di servizio

L'orario di servizio è dalle 7:30 alle 19:30, fatte salve tutte le attività nelle unità tecniche che prevedono l'impiego di lavoratori turnisti e la presenza di lavoratori non turnisti al di fuori di detta fascia (da definire nella contrattazione locale nei singoli centri).

2.3 Orario di lavoro

In accordo con le norme definite negli EPR, l'orario di lavoro si espleta in due modalità distinte, relative rispettivamente ai lavoratori inquadrati ai livelli IV-VIII (e III ruolo speciale ad esaurimento, vedi paragrafo 1.2), e ai lavoratori inquadrati ai livelli I-III (Ricercatori e Tecnologi).

2.3.1 Orario di lavoro livelli IV-VIII e III speciale ad esaurimento

Nell'ambito dell'orario di servizio definito al paragrafo 2.2, l'orario di lavoro si articola come segue:

Flessibilità in entrata	7:30 - 9:30
Fasce obbligatorie di presenza:	9:30 - 12:00 14:30 - 15:34
Flessibilità in uscita	15:35 - 16:04



U.S.I./RdB – RICERCA

Sezione ENEA

Sindacato di Base dei Lavoratori della Ricerca
<http://ricerca.rdbcub.it>



La pausa pranzo è di 40 minuti (salvo diversamente specificato in accordi locali) e viene conteggiata automaticamente. Il recupero del minore/maggiore orario avviene come di consueto, attraverso gli istituti già esistenti ed il PSC.

2.3.2 Orario di lavoro livelli I-III (ricercatori e tecnologi)

L'orario di lavoro dei dipendenti inquadrati ai livelli I-III (ricercatori e tecnologi) è di 37 ore medie settimanali nel trimestre. Secondo i criteri formulati negli articoli 58 CCNL EPR 1998-2001, e 21 CCNL EPR 2002-2006, tuttora in vigore, l'orario giornaliero viene determinato dal ricercatore/tecnologo in maniera autonoma, e la presenza in servizio viene assicurata correlandola in modo flessibile alle esigenze della propria attività scientifica o tecnologica, agli incarichi e all'orario di servizio della struttura in cui opera, tenendo conto dei criteri organizzativi del singolo centro di ricerche. Le eventuali ore in difetto nel trimestre devono essere recuperate nel trimestre successivo, e non possono superare il limite di 20. Le ore in eccesso possono essere recuperate attraverso assenze compensative (giornate di lavoro o frazioni) fino ad un totale di 22 giorni/anno.

3 -Telelavoro

3.1 Breve cronistoria

L'articolo 21 comma 1 e 2 del CCNL 1998-2001 ENEA prevedeva, in conformità con l'accordo quadro nazionale del 23 marzo 2000, l'istituzione della disciplina sperimentale del telelavoro, demandandone gli aspetti progettuali e normativi al contratto integrativo. Nell'integrativo invece non se ne fa menzione. Di quest'ultimo sottolineiamo la clausola che rimanda alla successiva tornata contrattuale, quindi la 2002-2005, tutte le materie di competenza della contrattazione integrativa che non sono state affrontate nell'integrativo 1998-2001.

Nel CCNL 2002-2005 l'articolo 21 ex CCNL 1998-2001 non era disapplicato, quindi era ancora in vigore. Ne segue che la disciplina del telelavoro poteva (e doveva) essere attivata nell'integrativo 2002-2005. E invece, niente.

Con l'entrata di ENEA nel comparto il riferimento normativo è l'articolo 19, che recita testualmente: *Entro 60 giorni dalla entrata in vigore del presente CCNL gli Enti renderanno operativo, previa contrattazione con le OO.SS., il regolamento per la disciplina del telelavoro come previsto dall'art. 21 del CCNL 21 febbraio 2002.*

3.2 Descrizione della proposta

USI-RdB Ricerca ENEA propone, su sollecitazione di lavoratrici e lavoratori, la realizzazione di progetti in telelavoro in attuazione del CCNL EPR 2006-2009 e della normativa nazionale citata più avanti. Il testo della proposta è fondato sulla normativa nazionale, e costituisce uno schema generale che può essere adottato da una varietà di richiedenti.



U.S.I./RdB – RICERCA

Sezione ENEA



Sindacato di Base dei Lavoratori della Ricerca
<http://ricerca.rdbcub.it>

Sottolineiamo che le amministrazioni degli EPR (in particolare CNR ed ISPRA), nelle quali il telelavoro è già una realtà, non si sono dotate di normativa interna ritenendo la normativa nazionale già sufficientemente dettagliata.

3.3 Normativa nazionale

Testi fondamentali:

- Accordo quadro ARAN 23-3-2000 (normativa generale)
- DPR 8-3-1999 (regolamento che disciplina il telelavoro)

La normativa completa è stata riportata nel testo della proposta.

3.4 Proposta: progetto individuale di telelavoro

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Art. 4 L. 191/1998; DPR 70/1999; Accordo quadro nazionale di settore sul telelavoro nelle Pubbliche Amministrazioni stipulato tra l'ARAN e le Organizzazioni Sindacali in data 23 marzo 2000, in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 4, comma 3, della Legge 16 giugno 1998, n. 191; art. 21 del CCNL relativo al personale delle Istituzioni e degli Enti di ricerca e sperimentazione, sottoscritto in data 21 febbraio 2002.

D.lgs. n. 626 del 19 settembre 1994, coordinato con il D.lgs. n. 242, del 19 marzo 1996 e aggiornato con D.lgs. n. 359 del 4 agosto 1999, Legge n. 422 del 29 dicembre 2000, Legge n. 39 del 1° marzo 2002, D.lgs. n. 195 del 23 giugno 2003, D.lgs. n. 235 dell'8 luglio 2003.

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Per la parte normativa si applica la disciplina contrattuale vigente per i lavoratori dell'Ente. Il trattamento retributivo, tabellare ed accessorio, parimenti, è quello previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, integrativa e decentrata.

Ai telelavoratori si applica in toto la normativa contenuta nel titolo VI del D.lgs. n. 626/94 recante norme "sull'uso di apparecchiature munite di videoterminale", come successivamente modificato ed integrato. La postazione di lavoro del telelavoratore rientra, infatti, nella definizione di cui all'art. 51, lettera b) di "posto di lavoro" che lo individua in quell'insieme che comprende le attrezzature munite di "videoterminale" eventualmente con tastiera ovvero altro sistema di immissione dati, ovvero software per interfaccia uomo-macchina.

RAPPORTI SINDACALI

Il lavoratore deve essere informato e poter partecipare all'attività sindacali che si svolge nell'Ente e a tal fine sarà installata una bacheca sindacale elettronica nel Servizio Sistemi Informativi ovvero potrà essere utilizzata l'e-mail con le rappresentanze Sindacali sul luogo di lavoro.



U.S.I./RdB – RICERCA

Sezione ENEA

Sindacato di Base dei Lavoratori della Ricerca
<http://ricerca.rdbcub.it>



- **SOGGETTO PROPONENTE:**
- **DIPENDENTE INTERESSATO, detto in seguito "lavoratore":**
- **SEDE ATTUALE DI LAVORO:**
- **PRESTAZIONE LAVORATIVA ATTUALE:**

Rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con prestazione lavorativa a tempo pieno.

- **PRESTAZIONE LAVORATIVA PROPOSTA**

Ferma restando la natura del rapporto di lavoro, la prestazione lavorativa proposta è quella a tempo pieno realizzata attraverso il Telelavoro . Il Dipendente garantirà la disponibilità, indicata anche nella propria richiesta, a coprire comunque esigenze particolari che necessitassero della propria presenza in sede.

- **FINALITA' E OBIETTIVI DEL TELELAVORO**

La finalità del telelavoro è legata al garantire la continuità delle prestazioni del dipendente resa, ultimamente, problematica da sopravvenute esigenze familiari garantendo al contempo la continuità degli obiettivi lavorativi. Per la specifica professionalità del dipendente, questi obiettivi si collocano nella aree

- **POSTAZIONE DI TELELAVORO:**

- Ubicazione:
- a) Apparecchiature: Computer, stampante e telefono date in comodato dall'Amministrazione:
- b) Supporti a vincolo dell'interazione tra addetto al telelavoro ed Ente, verificati per l'attuale livello di infrastrutture e servizi raggiunti dall'ENEA:
 - 1) infrastruttura di rete
 - 2) possibilità di connessione remota tramite i servizi di dial-up
 - 3) utilizzo della posta elettronica

La Postazione verrà utilizzata esclusivamente per le attività attinenti al rapporto di lavoro, così come disposto dall'Accordo Quadro.

- **IDONEITA' DELLA POSTAZIONE DI LAVORO**, ai sensi della normativa vigente in materia di ambiente, sicurezza e salute del lavoratore - art. 2087

Sede Nazionale Roma Vicolo del Buon Consiglio n. 31 c.a.p. 00184

9

Tel. e Fax : 06. 48.19.930 -06. 69. 20. 20. 80



U.S.I./RdB – RICERCA

Sezione ENEA



Sindacato di Base dei Lavoratori della Ricerca
<http://ricerca.rdbcub.it>

c.c., D.lgs. 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni; le relative istruzioni saranno verificate e dettate dal Responsabile per la Sicurezza designato per il servizio di riferimento.

COPERTURA ASSICURATIVA DELLE ATTREZZATURE TECNICHE

- E' prevista per le attrezzature tecniche sopra elencate la copertura assicurativa a carico dell'ENEA
- . Resta a carico del lavoratore l'obbligo del corretto utilizzo e della manutenzione sia della postazione di lavoro (intendendo per essa l'insieme delle apparecchiature e dei programmi informatici) sia dell'ambiente in cui viene erogata la prestazione, ed a tal fine egli è tenuto ad osservare le disposizioni ed istruzioni impartite dal responsabile della sicurezza e prevenzione.
- Sarà cura dell'ENEA assicurare al lavoratore la formazione adeguata a garantire condizioni di sicurezza per sé e per le persone presenti negli ambienti prossimi al suo spazio lavorativo.

- ATTIVITA' LAVORATIVA

Le attività lavorative, nelle modalità e nei contenuti proprie del profilo del dipendente, non vengono modificate dalla fruizione del telelavoro rispetto a quanto finora svolto, fortemente caratterizzato da attività non pianificabili e ad alto contenuto professionale individuale. Quanto necessitante di interrelazione personale diretta, verso i propri collaboratori e verso l'utenza più in generale, sia essa interna che esterna (fornitori) è assicurato da.....

- MODALITA' DI EFFETTUAZIONE ED ORARIO DI LAVORO

Il telelavoro sarà svolto in base alle specifiche attività in modo da garantire, nell'orario ordinario lavorativo, che rimane fissato in 37 ore settimanali, la copertura delle esigenze di Servizio. Gli attuali standard di comunicazione, di interconnessione e sicurezza della rete dell'ENEA sono garanzia di completezza per quanto attiene a comunicazioni e pari opportunità necessarie per lo svolgimento delle attività.

- EROGAZIONE DELLA PRESTAZIONE

Come già specificato, le attività lavorative, nelle modalità e nei contenuti proprie del profilo del dipendente, non vengono modificate dalla fruizione del telelavoro rispetto a quanto quotidianamente svolto. La prestazione dovrà garantire al massimo possibile coerenza temporale con la richiesta di lavoro proveniente dal servizio di appartenenza, ferme restando, in ogni caso, le disposizioni vigenti per lo svolgimento dell'orario di lavoro dettate per il profilo di appartenenza del dipendente. Per la rendicontazione temporale



U.S.I./RdB – RICERCA

Sezione ENEA



Sindacato di Base dei Lavoratori della Ricerca
<http://ricerca.rdbcub.it>

della prestazione lavorativa in regime di telelavoro si farà ricorso all'autocertificazione della stessa da parte del dipendente.

- SPESE CONNESSE ALLA PRESTAZIONE

Al lavoratore è dovuta una somma - per alcune spese anche forfettarie - a titolo di rimborso delle spese connesse alla prestazione ed ai consumi energetici e telefonici. L'importo della somma è stimato in annui netti. Esso sarà rideterminato annualmente con riferimento all'andamento dei prezzi e delle tariffe dei servizi indispensabili per l'effettuazione del telelavoro. **DA RIVEDERE IN FUNZIONE DEL PROGETTO**

- CONTROLLI, VERIFICA, AGGIORNAMENTO

I controlli e la verifica verranno fatti dal Responsabile sulla base delle proprie valutazioni in termini di riscontro e soddisfacimento delle attività previste dal progetto. Il lavoratore si ritiene comunque disponibile a contribuire a segnalare benefici e/o eventuali inconvenienti, al fine di un continuo aggiornamento e miglioramento nell'organizzazione globale del lavoro.

- DECORRENZA E DURATA DEL PROGETTO

A far data del presente contratto la durata è prevista in maniera continuativa nel corso dell'anno. Sono previsti a richiesta del lavoratore o del Responsabile del Servizio rientri in sede per i periodi tra di essi concordati.

L'assegnazione al Progetto è revocabile a richiesta del lavoratore, o d'ufficio da parte dell'Amministrazione. In tale ultimo caso la riassegnazione al posto di lavoro nel centro di provenienza ENEA deve avvenire con modalità ed in tempi compatibili con le esigenze del lavoratore.



U.S.I./RdB – RICERCA

Sezione ENEA

Sindacato di Base dei Lavoratori della Ricerca
<http://ricerca.rdbcub.it>



Appendice A

Esempi di perequazione/equiparazione

Laureati ai livelli 9 – 9.1 di media anzianità

Esempio 1

Il dipendente A ha 22 anni di anzianità di servizio, ha avuto il livello 9 a costo zero (quindi con decorrenza 1-1-96), e poi più nulla.

Quindi la sua anzianità di livello è di 14 anni, se facciamo i conti al 31-12-2009. Ne segue che, secondo la nostra proposta, utilizzando la formula [1], il livello, la fascia e l'anzianità di fascia che otterrebbe sarebbero i seguenti:

$14 * (2/3) = 9.3333$, quindi sarebbe al secondo livello del comparto (II° EPR) in terza fascia con due anni di anzianità di fascia. Secondo le tabelle il salario annuale sarebbe di circa 49.000 euro.

Esempio 2

Il dipendente B ha 22 anni di anzianità di servizio, è passato a costo pieno nel 1994 al 9, poi al 9.1 con decorrenza 1-1-2004.

Applicando la formula [2], abbiamo:

$10 * (2/3) + 5 = 10.3333$, quindi sarà assegnato al II livello EPR, in terza fascia, con tre anni di anzianità di fascia.

NOTA : Negli esempi 1 e 2 la differenza fra due lavoratori con la stessa anzianità di servizio, lo stesso titolo di studio e diversa "attenzione" da parte dell'ente si riduce fino a diventare un anno nella stessa fascia, nell'ambito di questa proposta. Lo stesso ragionamento è stato applicato anche ai 9.1 - 9.2, con risultati analoghi:

Esempio 3

Nel caso del dipendente C, 29 anni di anzianità di servizio, passato al 9 a costo zero e 9.1 a costo zero nel 1996, avremo (formula [1]):

$14 * (2/3) = 9.3333$, quindi il livello di arrivo sarebbe il I° EPR in terza fascia, con tre anni di anzianità di fascia.

Esempio 4

Il dipendente D, 22 anni di anzianità di servizio, ha avuto il passaggio a 9.1 con decorrenza 1-1-2004 ed il passaggio a 9.2 con decorrenza 1-1-2006. Quindi:

$2 * (2/3) + 4 = 5.3333$, perciò sarà collocato al I° livello EPR in seconda fascia con anzianità di fascia pari a due anni.



U.S.I./RdB – RICERCA

Sezione ENEA

Sindacato di Base dei Lavoratori della Ricerca
<http://ricerca.rdbcub.it>



NOTA: anche in questi due esempi si ottiene una perequazione soddisfacente. Entrambi percepirebbero un salario che va dai 63.000 ai 70.000 euro.

In tutti i casi elencati, il salario annuale (su 13 mensilità) è nettamente superiore a quello percepito in ENEA e la carriera viene parzialmente ricostruita dal punto di vista giuridico-salariale, in quanto il dipendente penalizzato dalle dinamiche, addendum eccetera, si colloca allo stesso livello di quello pluripremiato.

Appendice B

Brevi note sull'ordinamento giuridico degli EPR

Come è noto, la struttura ordinamentale dei lavoratori degli enti pubblici di ricerca prevede due aree distinte: area ricercatori e tecnologi (nel seguito R&T), e area tecnico amministrativa (nel seguito Tec-Amm).

L'ordinamento R&T prevede un'articolazione in tre livelli, I (Dirigente di ricerca), II (Primo ricercatore) e III (Ricercatore). Ciascun livello è diviso in sei fasce salariali crescenti, legate all'anzianità di livello. Esempi concreti possono essere reperiti sui CCNL EPR e sul nostro documento *Il salario decurtato* reperibile sul sito <http://ricerca.rdbcub.it>. Il passaggio fra un livello ed il successivo avviene esclusivamente su base concorsuale.

L'ordinamento Tec-Amm si articola in cinque livelli, dal VIII al IV. Ciascun livello è suddiviso in tre fasce economiche di identica consistenza. Esempi concreti si trovano nel già citato *Il salario decurtato*, e sul testo del CCNL EPR 2006-2009, entrambi disponibili sul sito <http://ricerca.rdbcub.it>. L'accesso alle successive fasce economiche avviene con cadenza biennale mediante la realizzazione di una graduatoria ispirata a criteri principalmente legati all'anzianità di servizio e a parametri freddi, e comunque migliorabili in sede di contrattazione integrativa. Il passaggio di livello – a parità di profilo – avviene con cadenza biennale ma alternato al precedente, con criteri sostanzialmente identici ai precedenti, nei quali cresce l'apporto della parte “calda” di un 5%. I dettagli – con le percentuali relative alle varie voci che concorrono al punteggio finale – sono pubblicati nei CCNL EPR da '98 ad oggi.

In sostanza, ogni anno un numero consistente di lavoratori vede crescere il proprio stipendio o il proprio livello.

24-5-2010

USI/RdB Ricerca ENEA