

Roma, 14 maggio 2012.

Prot. n. ENEA/2012/25352/UCP

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### *FONDO PER IL FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2011*

#### **Premessa**

Ai fini della formulazione del parere del Collegio dei Revisori, di cui al comma 1 dell'art. 40 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, così come sostituito dall'art. 55, comma 1 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si formula la presente relazione illustrativa che, unitamente a quella tecnico-finanziaria, già inoltrata al Collegio dei Revisori con lettera prot. N. ENEA/2012/22258/UCP del 26 aprile 2012, fornisce gli opportuni chiarimenti sui criteri adottati per la costituzione dei Fondi per il trattamento accessorio spettante al personale ENEA inquadrato nei livelli IV-VIII, secondo quanto previsto dal CCNL 2006-2009 degli Enti pubblici di Ricerca e Sperimentazione (d'ora in avanti CCNL EPR 2006-2009) e dal Contratto Collettivo Nazionale Integrativo 2006-2009 del personale non dirigente ENEA (d'ora in avanti CCNI ENEA 2006-2009).

Nel predisporre la presente relazione, la prima a seguito del passaggio dell'ENEA nel comparto della contrattazione EPR, si è ritenuto opportuno ripercorre, seppur sinteticamente, anche la fase di costituzione del precedente fondo 2010, già accertato dagli Organi di Controllo e dai Ministeri vigilanti in contemporanea con l'approvazione del CCNI ENEA 2006-2009.

## **Criteria e Applicazione**

Il presente documento evidenzia la coerenza dei criteri adottati con le normative vigenti in materia e dà conto dell'applicazione delle norme derogatorie limitative contenute nelle seguenti disposizioni normative:

- a) l'articolo unico della Legge 23 dicembre 2005, n. 266 (Legge finanziaria per il 2006) che, al comma 189 e seguenti, impone che l'ammontare complessivo dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa delle amministrazioni pubbliche non può eccedere quello previsto per l'anno 2004 e *stabilisce il divieto di costituire i fondi in assenza di certificazione, da parte degli organi di controllo di cui al comma 189, della compatibilità economico-finanziaria dei fondi relativi al biennio precedente;*
- b) l'art. 67, comma 5, del D.L. 112/2008, convertito con modificazioni nella Legge 133/2008, che impone l'ulteriore riduzione dei fondi certificati nell'anno 2004 di un valore pari al 10% degli stessi, a decorrere dall'anno 2009;
- c) la novità introdotta dall'art. 9 del D.L. 31 maggio 2010, N. 78, convertito, con modificazioni, nella Legge 30 luglio 2010, n. 122, recante "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica" che al comma 1 recita: "*Per gli anni 2011, 2012 e 2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, previsto dai rispettivi ordinamenti delle amministrazioni pubbliche ... non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva...*";
- d) Il successivo comma 2 bis che così recita: "*A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2011, n. 165 non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio;*
- e) Le istruzioni ministeriali, aventi a oggetto l'applicazione della predetta normativa, diffuse con Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze di data 15 aprile 2011, n. 12.

La contrattazione collettiva integrativa svolta presso ENEA, a seguito della stipula del CCNI ENEA 2006-2009, ha avuto quale esito finale la sottoscrizione con le OO.SS. dei seguenti verbali di accordo:

- Prot. n. ENEA/2011/41290/UCP del 15.07.2011 – Art. 16 delle Norme di Omogeneizzazione e artt. 10 e 15 del CCNI ENEA 2006-2009.
- Prot. n. ENEA/2011/41721/UCP del 18.07.2011 – Utilizzo delle risorse di competenza del Fondo 2010 ancora disponibili.
- Prot. n. ENEA/2012/18913/UCP del 5.04.2012 – Fondo 2011 per le politiche di sviluppo del personale, per la produttività e per il trattamento accessorio del personale ENEA – Trattamento accessorio Anno 2012.

Con tali accordi è stato possibile definire l'utilizzazione delle risorse del trattamento accessorio del personale ENEA 2011, la cui costituzione e utilizzo è riportato, in maniera analitica, nella predetta relazione tecnico-finanziaria.

Il fondo per il finanziamento del trattamento accessorio relativo all'anno 2011 è stato costituito alla luce del CCNL EPR 2006-2009, del CCNI ENEA 2006-2009 e delle disposizioni normative citate in premessa che impongono limitazioni all'ammontare dei fondi destinati al finanziamento della contrattazione integrativa. Si riportano, di seguito, i commi dell'articolo unico della Legge 23 dicembre 2005, n. 266 e successive modificazioni, che più direttamente interessano la contrattazione collettiva integrativa:

*189. A decorrere dall'anno 2009, l'ammontare complessivo dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa delle amministrazioni dello Stato, delle Agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, degli enti pubblici non economici, inclusi gli enti di ricerca e quelli pubblici indicati all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e delle università, determinato ai sensi delle rispettive normative contrattuali, non può eccedere quello previsto per l'anno 2004 come certificato dagli organi di controllo di cui all'art. 48, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e, ove previsto, all'articolo 39, comma 3-ter, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ridotto del 10 per cento.*

*190. E' fatto divieto di costituire i fondi in assenza di certificazione, da parte degli organi di controllo di cui al comma 189, della compatibilità economico-finanziaria dei fondi relativi al biennio precedente.*

*191. L'ammontare complessivo dei fondi può essere incrementato degli importi fissi previsti dai contratti collettivi nazionali, che non risultino già confluiti nei fondi dell'anno 2004.*

*192. A decorrere dal 1° gennaio 2006, al fine di uniformare i criteri di costituzione dei fondi, le eventuali risorse aggiuntive ad essi destinate devono coprire tutti gli oneri accessori, ivi compresi quelli a carico delle amministrazioni, anche se di pertinenza di altri capitoli di spesa.*

Nel definire gli accordi intercorsi le parti hanno adottato quale base di riferimento il fondo certificato nel 2004 e, in applicazione di quanto disposto dal comma 191 della legge citata in premessa, hanno operato

incrementi e/o variazioni esclusivamente laddove risultino applicabili norme speciali previste dai contratti collettivi nazionali, ovvero vengono individuati importi fissi che non risultino già confluiti nel fondo 2004. Dal totale finale viene infine effettuata la decurtazione del 10% ex Legge n. 266/2005, cui deve aggiungersi l'ulteriore riduzione prevista dall'art. 9 comma 2 bis del D.L. 32 maggio 2010, n. 78.

Per quanto attiene le modalità di computo della riduzione prevista dal precedente comma 189, preso atto della nota PCM n. DFP-0024664-24/85/2818-1.2.2.4, in merito alla possibilità di escludere dal conteggio gli istituti determinati contrattualmente, in particolare l'Indennità di Ente Annuale, l'Agenzia ENEA, in conformità alle indicazioni fornite ad altri EPR, ha ridotto il fondo certificato nell'anno 2004 dell'importo così determinato (€ 1.687.262,00). Si precisa che, in ossequio a quanto disposto dal comma 7 del già citato articolo 67 del D.L. 112/2008, l'amministrazione ha provveduto, entro il termine del 31 ottobre 2011, al versamento alle casse dello Stato della cifra dovuta.

Per quanto attiene le modalità di computo dell'ulteriore riduzione prevista dal comma 2 bis dell'art. 9 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, da effettuarsi in relazione al personale effettivamente in servizio a tempo indeterminato, si precisa che ENEA ha operato la riduzione del fondo destinato a tale tipologia di personale in stretta conformità alle istruzioni ministeriali.

Nella relazione tecnico-finanziaria e nelle tabelle allegate all'accordo di aprile 2012 sono riportati analiticamente le somme delle diverse operazioni, qui sinteticamente descritte.

Su indicazioni, per le vie brevi, del Collegio viene fornita la presente relazione illustrativa, per la sola parte del trattamento accessorio relativo al personale inquadrato nei livelli professionali dal IV all'VIII.

## **Obiettivi**

Si sottolinea come gli accordi intervenuti rappresentino il primo momento applicativo conseguente al definitivo passaggio dell'ENEA nella contrattazione degli EPR e, quindi, hanno rappresentato uno snodo delicato e fondante di quel processo di armonizzazione che si rende sempre necessario quando avviene un cambiamento di struttura contrattuale.

L'obiettivo principale perseguito dall'Amministrazione, nell'ambito della trattativa sulla distribuzione del primo salario accessorio con regole EPR, è stato quello di fondare le basi per una effettiva armonizzazione tra le procedure in essere all'interno dell'ENEA e la realtà contrattuale EPR. Si è quindi provveduto a rendere, da subito, pienamente operativo il sistema contrattuale EPR attraverso l'adozione di tutti gli istituti contrattuali tuttora vigenti.

## Fondo per l'Indennità di Ente

L'utilizzazione delle risorse assegnate per la remunerazione delle indennità di Ente annuale e mensile ha visto l'attribuzione degli importi tabellari, previste dal CCNI ENEA 2006-2009 nonché dell'incremento risultante dall'assegnazione di quota parte delle risorse di competenza 2010 (€ 1.558.000) per le quali con lettera MEF-RGS-IGOP, prot. n. 0070115 del 13 giugno 2011 era stata autorizzata, in via del tutto eccezionale, una nuova procedura contrattuale e la cui compatibilità dei costi con le risorse finanziarie era già stata attestata dal Collegio dei Revisori nella riunione n. 13/2011 del 29 luglio 2011,. Tale quota, pari a € 200.000 è stata assegnata quale incremento dell'Indennità di Ente mensile di cui alla Tabella D del CCNI ENEA 2006-2009.

## Fondi per lo straordinario e per la remunerazione di particolare condizioni di disagio, pericolo, danno e responsabilità

In attuazione di tale indirizzo, nelle modalità di distribuzione del fondo per il personale dei livelli IV-VIII relativo al *Fondo per la remunerazione di particolare condizioni di disagio, pericolo, danno e responsabilità* è stata avviata una ricognizione su tutte le indennità attualmente percepibili in ENEA con l'obiettivo di migliorarne la selettività dei percipienti, e realizzare una riduzione significativa delle spese, mantenendo in equilibrio il fondo. Tale attività ricognitiva per la natura delicata delle forme di compenso legate a rischi di natura radiologica/nucleare e più in generale di sicurezza sul lavoro, troverà una sua completa attuazione nel corso del 2012.

Inoltre, per quanto riguarda l'istituto del lavoro straordinario, nel corso del 2011 il suo costo è diminuito, invertendo la tendenza degli ultimi anni e, contestualmente all'accordo sull'utilizzo delle risorse 2011, le parti si sono accordate, a partire dal 2012, nel prevedere una drastica riduzione dei costi, dell'ordine del 45%, passando da 1,4 milioni a 0,750 milioni di euro annui.

Premesso quanto sopra, si sottolinea come la costituzione del Fondo ENEA 2011 e l'accordo sulle prime somme destinate al trattamento accessorio 2012, rappresenti un notevole sforzo per iniziare quel processo di miglioramento qualitativo dell'utilizzo dei trattamenti accessori. Con tali accordi si sono gettate le basi per un passaggio da erogazioni legate alle prestazioni lavorative occasionali (es. straordinario) al riconoscimento delle professionalità e delle responsabilità all'interno della struttura organizzativa, dando così un significativo impulso all'effettivo perseguimento di una politica destinata a premiare il contributo individuale allo sviluppo e alla piena efficienza dell'Agenzia.

A mero titolo esemplificativo, si riportano, le più significative riduzioni che saranno operate nel corso del 2012.

Istituto contrattuale	Personale interessato	2011	2012	% di riduzione
Straordinario	Livelli IV-VIII	1.378.601	750.000	<b>-45,60%</b>
Indennità varie	Livelli IV-VIII	819.833	350.000	<b>-57,31%</b>

### Fondo per la produttività collettiva e individuale

Come è noto, le politiche di incentivazione del personale si pongono all'interno di un sistema integrato di gestione delle risorse umane volto ad orientare le prestazioni verso il raggiungimento di obiettivi di miglioramento delle attività. Conseguentemente ENEA, nel perseguimento dei propri fini istituzionali, ispira la propria azione a logiche di implementazione dello sviluppo delle capacità e delle competenze organizzative in funzione dei risultati che intende conseguire.

A tal fine si sta dotando di strumenti idonei a consentire una "gestione orientata al risultato", che comporta una puntuale fissazione degli obiettivi e la predisposizione di appositi programmi di azione prendendo in considerazione anche specifiche aree di risultato concernenti:

- il miglioramento delle prestazioni collettive e individuali legate ai servizi istituzionali che assumono particolare valore;
- l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi da attuarsi anche attraverso la riduzione dei tempi di svolgimento delle attività;
- l'accelerazione e la semplificazione delle procedure rivolte ai *stakeholder* e alle attività interne, amministrative e di supporto;
- il conseguimento di una maggiore economicità complessiva della gestione.

È all'interno di questo quadro di riferimento che ENEA assicurerà l'istituzione di un sistema di valutazione delle proprie attività, ispirato a principi e criteri altamente idonei ad evitare che il medesimo abbia una valenza meramente formale e a favorire la concreta verifica della gestione delle risorse utilizzate e della corrispondenza dei servizi erogati ad oggettivi standard di qualità, tenendo presenti le seguenti metodologie:

- individuazione e quantificazione degli obiettivi da conseguire;
- identificazione dei processi nei quali si articola l'azione;
- individuazione delle risorse necessarie, con particolare riguardo alle competenze ed alle professionalità coinvolte;

In questo ambito l'erogazione dei compensi accessori da attribuire ai dipendenti assume carattere incentivante ed è strategicamente correlata alla valutazione dell'apporto individuale, articolata nel duplice aspetto di valutazione delle competenze organizzative e dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati.

### *Gestione residui anni precedenti*

All'interno di questo quadro di strategia complessiva delle politiche del personale, si inseriscono le azioni intraprese per quanto riguarda l'utilizzo delle somme sui residui degli anni precedenti, la cui destinazione vedrà l'erogazione, nel corso del 2012, di una somma "*una tantum*" legata al livello retributivo posseduto con l'esclusione tassativa di tutti i dipendenti che siano o siano stati sottoposti a un procedimento disciplinare o nei confronti dei quali è stata irrogata una sanzione disciplinare.

Considerata la natura retroattiva di una possibile valutazione dell'attività svolta, non si è potuto avviare quel percorso virtuoso legato alla produttività che, seppur previsto, si scontrerebbe con una evidente discriminazione del personale dell'ENEA rispetto ai colleghi del Comparto Ricerca che non hanno avuto nessuna differenziazione derivante dalla valutazione di merito. Inoltre, anche in considerazione che i residui utilizzati quale forma di incentivazione per la produttività si riferiscono agli anni precedenti al 2010 e



Unità Centrale Personale

- 8 -

che, retroattivamente, non si possono individuare criteri valutativi basati su obiettivi non concordati con il personale anteriormente alla valutazione, si è ritenuto definire un'ultima distribuzione proporzionalmente legata al valore retributivo dell'indennità di Ente mensile connessa al livello retributivo posseduto.

#### *Progressioni economiche e verticali*

Analogamente a quanto già riportato per parte dell'utilizzo delle risorse destinate *al Fondo per l'Indennità di Ente*, l'accordo del 18.07.2011 ha previsto un importo pari a € 200.000 a copertura di una prima applicazione delle operazioni valutative e meritocratiche previste dagli art. 53 e 54 del CCNL EPR 1998-2001.

Per quanto riguarda i criteri sottesi all'utilizzo di tali risorse, si sottolinea come tali progressioni economiche e verticali si svolgeranno per la prima volta in ENEA con le modalità previste dalle norme contrattuali EPR. Analogamente a quanto avvenuto in passato, esse saranno attuate attraverso opportune e stringenti procedure selettive che terranno anche conto di una verifica individuale dell'attività svolta, e avranno decorrenza 31.12.2010. La decorrenza e la possibilità di svolgimento di tali operazioni di sviluppo professionale sono state, peraltro, già approvate dal Ministero dell'Economia e Finanze e dal Ministero della Funzione Pubblica contestualmente all'approvazione del CCNI ENEA 2006-2009.

## **Conclusioni**

Si ribadisce come la sottoscrizione dell'accordo in oggetto rappresenta un ulteriore momento significativo del processo di completa applicazione del CCNL degli Enti Pubblici di Ricerca e di Sperimentazione nazionali alla realtà ENEA.

Come è noto, la normativa contrattuale vigente degli EPR è frammentata in testi normativi e contrattuali spesso risalenti nel tempo, con tutte le difficoltà ermeneutiche che questa realtà comporta e che vengono ulteriormente accentuate dalla scarsa fattura delle norme, spesso mal coordinate fra loro e a cui non si è voluto ovviare procedendo alla redazione di un testo unico contrattuale.

Peraltro il complesso normativo, già di per sé precario ed instabile, ha subito da ultimo l'impatto del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 costringendo un'etero-integrazione dei testi contrattuali, tutti sottoscritti antecedentemente l'entrata in vigore del predetto decreto legislativo.

Premesso quanto sopra, si ritiene come tale accordo integrativo:

- non è in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali di riferimento;
- non disciplina materie non espressamente delegate dal contratto collettivo integrativo ovvero non riguarda oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'amministrazione;
- rispetti i principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance nonché in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza nella pubblica amministrazione, pur nei limiti generati dagli attuali sistemi premianti ancora sintonizzati su criteri per larga parte automatici e il cui completo superamento potrà avvenire solo a seguito del loro auspicato recepimento nei prossimi rinnovi contrattuali;
- generi costi compatibili con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

  
ENEA  
Unità Centrale Personale  
Il Responsabile  
(*Felice Vecchia*)

Roma, 17 luglio 2012.

Prot. n. ENEA/2012/37277/UCP

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA INTEGRATIVA

### *FONDO PER IL FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO* ANNO 2011

#### **Premessa**

Ai fini della formulazione del parere del Collegio dei Revisori, di cui al comma 2 dell'art. 40 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, così come sostituito dall'art. 55, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si formula la presente relazione illustrativa integrativa a quella già presentata in data 14 maggio u.s. prot. n. ENEA/2012/25352/UCP che forniva gli opportuni chiarimenti sui criteri adottati per la costituzione dei Fondi per il trattamento accessorio spettante al personale ENEA, secondo quanto previsto dal CCNL 2006-2009 degli Enti pubblici di Ricerca e Sperimentazione (d'ora in avanti CCNL EPR 2006-2009) e dal Contratto Collettivo Nazionale Integrativo 2006-2009 del personale non dirigente ENEA (d'ora in avanti CCNI ENEA 2006-2009).

Tale relazione, analogamente a quella tecnico-finanziaria integrativa prot. ENEA/2012/37276 di pari data, fornisce i chiarimenti sulle correzioni apportate alla destinazione delle risorse destinate al personale ENEA inquadrato nei livelli IV-VIII, recependo pienamente i rilievi formulati dai Ministeri controllanti sulla destinazione di alcune risorse di tale Fondo.



Per quanto riguarda l'illustrazione della costituzione e utilizzo delle risorse destinate ai ricercatori e tecnologi, si rinvia alla sezione ad essa dedicata della relazione tecnico-finanziaria e alle ulteriori informazioni contenute nella sezione specifica della presente relazione illustrativa integrativa.

## 1. UTILIZZO RISORSE PERSONALE INQUADRATO NEI LIVELLI DAL IV ALL'VIII

Con l'ipotesi di accordo dell'11 luglio u.s. si è provveduto a recepire tutti i rilievi mossi dai Ministeri controllanti e si è, quindi, proceduto a ridefinire le quantità e le finalità dell'utilizzo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale interessato.

Si sottolinea come tali modifiche hanno sostanzialmente consentito di:

- a) garantire l'operatività dei criteri di erogazione dei compensi legati alla produttività attraverso la disponibilità di risorse destinate alla produttività collettiva ed individuale;
- b) dare piena applicazione al blocco retributivo di cui all'art. 9, comma 21 del decreto legge n. 78/2010 convertito dalla legge n. 122/2010), sia per la parte riguardante le progressioni di cui all'art. 15 del CCNL EPR 2002-2005 e degli artt. 53 e 54 del CCNL EPR 1994-1997, sia per l'attribuzione di fasce stipendiali superiori, previste dall'art. 4, comma 6, della sezione seconda (Ricercatori e Tecnologi) del CCNL EPR 1994-1997 Area D.P. (II° biennio economico);
- c) riconoscere, alle risorse rese disponibili, la finalità di premiare il merito attraverso il riconoscimento di un effettivo espletamento di verificate prestazioni aggiuntive ovvero a seguito di valutazione delle stesse, evitandone, quindi, un'assegnazione indifferenziata a tutto il personale.

Si rinvia alla Relazione tecnico-finanziaria integrativa, prot. ENEA/2012/37276/UCP di pari data, e alle tabelle ivi allegate, per una descrizione dettagliata delle variazioni intervenute, qui sinteticamente descritte.

## 2. RISORSE DESTINATE AI RICERCATORI E TECNOLOGI

Per quanto riguarda la costituzione e l'utilizzo delle risorse destinate ai ricercatori e tecnologi si rimanda a quanto già illustrato nella Relazione Tecnico-Finanziaria prot. ENEA/2012/22258/UCP del 26 aprile u.s.

Tale relazione ha già descritto la coerenza dei criteri adottati con le normative vigenti in materia di trattamento accessorio e ha dato conto dell'applicazione delle norme derogatorie limitative contenute nelle diverse disposizioni normative intervenute (articolo unico della Legge 23 dicembre 2005, n. 266 (Legge finanziaria per il 2006), comma 189 - art. 67, comma 5, del D.L. 112/2008, convertito con modificazioni nella Legge 133/2008, art. 9 del D.L. 31 maggio 2010, N. 78, convertito, con modificazioni, nella Legge 30 luglio 2010, n. 122 - Circolare MEF del 15 aprile 2011, n. 12).

Si conferma come gli accordi intervenuti rappresentino, anche per i ricercatori e tecnologi, il primo momento applicativo conseguente al definitivo passaggio dell'ENEA nella contrattazione degli EPR e, quindi, sono stati uno snodo delicato e fondante di quel processo di armonizzazione che si rende sempre necessario quando interviene un cambiamento di struttura contrattuale.

L'obiettivo principale perseguito dall'Amministrazione, nell'ambito della trattativa sulla distribuzione delle risorse destinate ai ricercatori e tecnologi con "regole" EPR, è stato quello di fondare le basi per una effettiva armonizzazione tra le procedure in essere all'interno dell'ENEA e la realtà contrattuale EPR. Si è quindi provveduto a rendere, da subito, pienamente operativo il sistema contrattuale EPR attraverso l'adozione di tutti gli istituti contrattuali tuttora vigenti, nel pieno rispetto del contenimento delle risorse complessive assegnate e dei limiti contrattuali, a suo tempo definiti, dai diversi contratti collettivi degli EPR.

Pertanto l'utilizzazione delle risorse assegnate, oltre alla copertura delle Norme Transitorie per il primo inquadramento EPR, ha visto la remunerazione dei seguenti istituti contrattuali:

- Indennità Valorizzazione Professionale secondo gli importi tabellari previsti dall'art. 12 CCNI ENEA 2006-2009, Tabella E.
- Indennità di Oneri Specifici, ex art. 12 CCNI ENEA 2006-2009, Tabella F.
- Specifiche Indennità, ex art. 14 CCNI ENEA 2006-2009, legate alla remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo, danno e responsabilità (indennità di turno, indennità di impianti nucleari, indennità chiamata fuori orario, ecc.). Per questa specifica destinazione, contestualmente, è stata avviata una ricognizione su tali indennità con l'obiettivo di migliorarne la selettività dei percipienti, e realizzare una riduzione delle spese, garantendone la compatibilità con le risorse complessive disponibili. Tale attività ricognitiva per la natura delicata delle forme di compenso legate a rischi di natura radiologica/nucleare e più in generale di sicurezza sul lavoro, troverà una sua completa attuazione nel corso del 2012.

Inoltre, sono state assegnate, ma non ancora erogate, risorse per le seguenti destinazioni:

- Progressioni ex art. 15 CCNL EPR 2002-2005, con il vincolo dell'effettività solo giuridica. Per quanto riguarda i criteri sottesi all'utilizzo di tali risorse, si sottolinea come tali progressioni verticali si svolgeranno per la prima volta in ENEA con le modalità previste dalle norme contrattuali EPR. Analogamente a quanto avvenuto in passato, esse saranno attuate attraverso opportune e stringenti procedure selettive di tipo concorsuale che terranno anche conto di una verifica individuale dell'attività svolta.
- Produttività collettiva e individuale, assegnata attraverso l'erogazione di un'Indennità Oneri Specifici, una tantum, conseguente ad una procedura selettiva, vincolata a un processo valutativo individuale.

Infine sono stati inseriti gli ulteriori istituti contrattuali EPR, senza assegnazione di risorse per il 2011:

- Indennità di direzione di strutture di particolare rilievo (ex art. 9 CCNL EPR 1994-1997 II b.e. 96-97).
- Indennità di Responsabilità Professionale (ex art. 10 CCNL EPR 1994-1997 II b.e. 96-97).

Premesso quanto sopra, si sottolinea come la costituzione del Fondo ENEA 2011 e l'accordo sulle prime somme destinate al trattamento accessorio 2012, rappresenti un notevole sforzo per iniziare quel processo di miglioramento qualitativo dell'utilizzo del trattamento accessorio.

Con tali accordi si è raggiunto quell'equilibrio tra somme vincolate dal contratto collettivo nazionale e le restanti somme destinate alla produttività e al merito, che consentiranno il riconoscimento delle notevoli professionalità all'interno dell'intero mondo dei ricercatori e tecnologi ENEA, sia in termini di attività di ricerca, sia in termini di responsabilità. Tutto ciò potrà dare quel significativo impulso per raggiungere l'effettivo perseguimento di una politica destinata a premiare il contributo individuale allo sviluppo e alla piena efficienza dell'Agenzia.

Per quanto riguarda i criteri operativi e la metodologia da seguire per individuare coloro che meglio consentono all'ENEA il perseguimento dei propri fini istituzionali si confermano i principi esposti nella precedente Relazione Illustrativa. Qui si sottolinea come, l'incremento delle risorse destinate alla produttività e alla premialità, frutto delle osservazioni dei Ministeri controllanti, comporterà una maggiore assunzione di responsabilità ai ricercatori/tecnologi che attualmente assumono incarichi direttivi all'interno della struttura organizzativa, in quasi totale assenza di figure dirigenziali in servizio presso l'Agenzia.



## **Conclusioni**

L'ulteriore sforzo compiuto dall'Amministrazione, in sede di trattativa sindacale, tesa a non derogare dai rilievi formulati dai Ministeri controllanti, rappresenta un primo passo verso l'accettazione, seppur limitata ad alcune sigle sindacali, di una politica del personale tesa a riconoscere il merito e la produttività.

Premesso quanto sopra, si ritiene come tale ulteriore ipotesi di accordo integrativo:

- Non sia in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali di riferimento;
- non disciplini materie non espressamente delegate dal contratto collettivo integrativo ovvero non riguardi oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'amministrazione;
- rispetti i principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance nonché in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza nella pubblica amministrazione;
- generi costi compatibili con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

  
ENEA  
Unità Centrale Personale  
Il Responsabile  
(Avv. Fabio Vecchi)