

**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 QUADRENNIO  
NORMATIVO 2006-2009**

**INTEGRAZIONE ALLA RELAZIONE ILLUSTRATIVA DI CUI ALLE  
SCHEDE PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA  
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE**

Ad integrazione della relazione illustrativa che accompagna l'accordo di cui all'epigrafe, si ritiene opportuno fornire maggiori precisazioni in merito al significato, la *ratio* e gli effetti delle disposizioni dell'accordo per il contratto collettivo integrativo siglato in data 18 dicembre 2010 anche e soprattutto con riferimento alla natura premiale e selettiva cui è connessa l'erogazione delle risorse, la ricaduta sui livelli di produttività individuale e collettiva, la garanzia del servizio pubblico e l'interesse specifico della collettività.

A tal riguardo, necessita di opportuna specificazione la parte della relazione illustrativa di cui sopra dedicata alle modalità di ripartizione del Fondo per le politiche di sviluppo del personale, per la produttività e per il trattamento accessorio afferenti gli anni 2009 e 2010.

Le norme contrattuali collettive dell'ENEA, che hanno governato la ripartizione del fondo *de quo* per gli anni 2009 e 2010, già contenevano principi legati alla corrispondenza di ogni trattamento economico erogato alle effettive prestazioni individuali, alle performance organizzative, allo svolgimento di attività particolarmente disagiate o pericolose o dannose per la salute; tali principi, come noto, hanno pregnato l'intervento legislativo avutosi con d.lgs. n. 150 del 2009, che dispiegherà i propri effetti, principalmente con riguardo al titolo III, a far data proprio dall'anno 2011.

Necessaria premessa all'illustrazione delle modalità di utilizzo del fondo per gli anni 2009 e 2010 è costituita dalla precisazione che ciascuna delle voci inserite nelle macroaree di seguito indicate trova la propria base giuridica nelle disposizioni contenute nella disciplina contrattuale collettiva, che, *ratione temporis*, regolamentava tali vicende. Tale impianto contrattuale prevede proprio che debba esserci una corrispettività tra i pagamenti effettuati dall'Amministrazione e le prestazioni dei singoli lavoratori.

Come più sopra evidenziato, l'Amministrazione ha seguito, ancor prima dell'entrata in vigore del D.lgs. 150 del 2009, i principi da questo introdotti in tema di stretta correlazione tra trattamenti economici accessori erogati e performance individuale, nonché effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate o pericolose ovvero dannose per la salute.

Ciò premesso, si illustrano le macroaree corrispondenti ai diversi criteri di ripartizione del fondo:

- **Lavoro straordinario, turni, reperibilità**: tali istituti sono finalizzati ad una maggiore produttività, nonché all'efficacia ed efficienza dei servizi e della gestione degli impianti, anche in relazione alle esigenze di sicurezza; trovano, inoltre, fondamento nella necessità di garantire il servizio ed i compiti dell'Agenzia, che ricorre a tali strumenti nel perseguimento dell'interesse pubblico assegnatole.
- **Indennità di responsabilità**: risulta finalizzata alla remunerazione delle maggiori responsabilità richieste dal ruolo ricoperto dai singoli dipendenti ed al conseguimento degli obiettivi posti dall'Agenzia, quindi alla effettiva produttività dei dipendenti stessi.
- **Indennità varie**: sono legate a prestazioni lavorative correlate allo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o potenzialmente dannose per la salute. A tal proposito, si ricordano: l'indennità di conduzione e controllo di impianti nucleari, l'indennità di sede, l'indennità di maneggio denaro, l'indennità di disagio ambientale e l'indennità per uso di indumenti protettivi.

- **Progressione professionale**: l'emolumento viene riconosciuto al singolo dipendente sulla base dell'accertato utile svolgimento delle attività cui quest'ultimo è preposto e dell'apporto "quali-quantitativo" espresso in relazione al contenuto della posizione di lavoro ricoperta. La modalità di erogazione dell'emolumento ha seguito, pertanto, logiche legate al riconoscimento di una maggiore produttività, incentivando il miglioramento delle prestazioni lavorative rese dal dipendente e, ad ogni buon conto, la sua crescita professionale.

Per quanto riguarda gli importi effettivamente erogati per gli anni 2009 – 2010, si rimanda alle tabelle esplicative inserite al punto 2 delle schede per la contrattazione collettiva integrativa.

**ENEA**  
Unità Centrale Personale  
Il Responsabile  
(Avv. Fabio Vedchi)

