



VERBALE DI ACCORDO

n.	data:
----	-------

OGGETTO:	CONTRATTO INTEGRATIVO – QUADRIENNIO 2002-2005 INDIRIZZI, CRITERI E PROCEDURE APPLICATIVE PER: <ul style="list-style-type: none">• Assegnazione del profilo professionale• Progressione di livello economico• Progressione verticale• Incentivazione del personale
----------	---

Preso atto dell'iter previsto dall'art. 4 del C.C.N.L. 2002-2005 in ordine alla sottoscrizione del Contratto Integrativo relativo al medesimo quadriennio, le Parti, nel riconfermare integralmente quanto sottoscritto l'11.04.2008 (parte integrante al presente atto), con il presente Verbale di accordo intendono dare attuazione ad alcuni importanti istituti del Contratto Integrativo e, segnatamente, alle previsioni degli artt. 30, 31 e 32 del citato Contratto Integrativo.

Pertanto, nel confermare quanto sottoscritto con i Verbali di accordo del 13 dicembre 2007 e 14 maggio 2008, le Parti convengono sui seguenti indirizzi, criteri e procedure in merito a:

- assegnazione del profilo professionale, in applicazione del nuovo sistema di classificazione previsto dal C.C.N.L. 2002-2005;
- progressione economica nell'ambito del medesimo profilo professionale;
- progressione verticale nei profili professionali;
- incentivazione del personale.

A. ASSEGNAZIONE DEL PROFILO PROFESSIONALE EX C.C.N.L. 2002-2005

A.1 Procedura per la prima assegnazione

Il Direttore Generale istituisce, in seno alla Direzione Centrale RUM, una Commissione incaricata di esaminare le situazioni lavorative dei dipendenti attualmente in servizio, al fine di elaborare una proposta di assegnazione del nuovo profilo professionale, a partire da quanto indicato nella Tabella A di cui al comma 1 dell'art. 18 del contratto nazionale, intesa come matrice minimale di trasferimento dal vecchio al nuovo sistema di classificazione.

- A.1.1** Nell'ambito di tale processo, la medesima Commissione esamina e verifica, con procedura semplificata, le situazioni lavorative dei dipendenti ai quali sia stato richiesto all'atto dell'assunzione, o formalmente riconosciuto dall'Ente, il possesso del diploma di laurea che consente l'accesso al dottorato di ricerca e che:
- abbiano maturato, al 31.12.2007, una anzianità di servizio, ivi compresa quella esplicitamente richiesta dal bando di assunzione, di almeno 3 anni;
- ovvero
- siano in possesso del dottorato di ricerca rilasciato dall'Università.

All'esito di tale verifica, la Commissione propone, per questa tipologia di personale, l'attribuzione del profilo professionale di "Ricercatore ENEA" o di "Tecnologo ENEA".

Considerato lo sviluppo registrato nelle attività programmatiche ed istituzionali dell'Ente, si assume che, ferma restando l'individuazione dello specifico profilo professionale ("Ricercatore ENEA" o "Tecnologo ENEA") e verificata la pertinenza del dottorato di ricerca con le attività assegnate, la verifica in questione possa, salvo motivata esclusione, avere esito positivo.

Come già convenuto con il Verbale di accordo del 13.12.2007, l'attribuzione del nuovo profilo professionale e del relativo livello economico comporterà la corresponsione della relativa retribuzione a decorrere dal 1°.1.2008 ed il computo delle spettanze arretrate per le sole voci della retribuzione fondamentale, così come definite dal C.C.N.L.

Preso atto di quanto al riguardo stabilito nel Verbale di accordo del 13.12.2007 circa la verifica annuale delle posizioni del personale con analoghe caratteristiche professionali, le Parti convengono sin d'ora di destinare una adeguata quota del Fondo per le politiche di sviluppo del personale e della produttività relativo al 2008 al finanziamento delle attribuzioni, con decorrenza 31.12.2008, del profilo professionale di "Ricercatore ENEA" o di "Tecnologo ENEA".

- A.1.2** Inoltre, allo scopo di riconoscere le eventuali maggiori potenzialità di offrire un più elevato contributo al conseguimento degli obiettivi dell'Unità organizzativa nella quale operano, la medesima Commissione effettua altresì una specifica valutazione delle situazioni lavorative di dipendenti in possesso di un superiore e pertinente grado di scolarità.

Al riguardo, si stabilisce che:

- la platea degli interessati è costituita da dipendenti che, in servizio al 31/12/2005, hanno conseguito un superiore titolo di studio fino all'anno scolastico/accademico 2005-2006;
- la Commissione verifica la pertinenza tra tipologia di titolo di studio posseduto e attività assegnate e svolte dall'interessato così come desumibili dal curriculum, nonché il possesso, da parte dell'interessato, dei requisiti di anzianità richiesti calcolati con un arrotondamento massimo di 6 mesi;
- in ogni caso, l'eventuale riconoscimento di pertinenza può riguardare solo il possesso di un grado di scolarità immediatamente superiore;
- il personale interessato non deve essere incorso, negli ultimi due anni, in sanzioni disciplinari uguali o superiori ai dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione.

All'esito positivo di tale esame/valutazione, ai dipendenti interessati verrà attribuito, con decorrenza giuridica ed economica 31.12.2005, 31.12.2006 o 31.12.2007 in coerenza con la data di effettivo conseguimento del titolo di studio, il profilo professionale più adeguato.

In ogni caso, l'attribuzione del nuovo profilo professionale e del coerente livello economico comporterà, a decorrere dalla data di effettiva attribuzione, il computo delle spettanze arretrate per le sole voci della retribuzione fondamentale così come definite dal C.C.N.L.

A.2 Revisione del profilo professionale già attribuito

A conclusione dell'operazione di prima assegnazione, la Direzione Centrale RUM informa i dipendenti del profilo professionale loro assegnato.

Rispetto a tale assegnazione, l'interessato può presentare istanza di revisione che sarà esaminata da una apposita Commissione istituita dal Direttore Generale, sempre in seno alla Direzione Centrale RUM.

B. PROGRESSIONE DI LIVELLO ECONOMICO

Fermo restando quanto già in proposito indicato nei citati Verbali di riunione, le Parti convengono sui seguenti criteri generali:

- viene effettuata una unica operazione di progressione economica con decorrenza 31.12.2005;
- il periodo di riferimento per le valutazioni è il biennio 2004-2005;
- sono interessati alla valutazione tutti i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio alla data del 31.12.2007, i quali abbiano – salvo motivata inclusione – acquisito l'attuale livello economico anteriormente all'applicazione delle procedure selettive di natura concorsuale per le progressioni verticali ex C.C.N.L. 1998-2001;
- ciascuno dei dipendenti interessati alla valutazione, compila la scheda "Autodichiarazione Titoli" (vedi allegati 1 e 2) e la trasmette al diretto Responsabile, che la controfirma;
- per ciascuno dei dipendenti interessati alla valutazione, il diretto Responsabile redige una scheda descrittiva delle attività svolte e dei principali risultati raggiunti nel periodo di riferimento (vedi allegato 3) che trasmette al competente Direttore di Dipartimento o di Direzione Centrale per eventuali commenti;
- detta scheda viene firmata, per presa visione, dall'interessato (il quale può segnalare proprie osservazioni);
- successivamente, tutta la documentazione viene trasmessa, per via telematica, alla Direzione Centrale Risorse Umane;
- in seno alla Direzione Centrale RUM, viene istituita una apposita Commissione che, esaminata la documentazione relativa a tutti dipendenti interessati, elabora, per il Direttore Generale, una proposta di attribuzione del livello economico superiore.

Nell'ambito dell'operazione di progressione economica, la medesima Commissione esamina, con procedura semplificata, le situazioni del personale con profilo di "Collaboratore tecnico" o di "Collaboratore di Amministrazione e gestione" ed una esperienza lavorativa di 14 anni, collocato nel livello economico 6, ai fini dell'eventuale attribuzione del livello economico 7.

In particolare, tale procedura semplificata prevede che:

- salvo esclusioni, debitamente motivate, una "anzianità convenzionale" non inferiore a 14 anni, calcolata con l'arrotondamento a 6 mesi, al 31.12.2006 viene considerata indicatore di elevata competenza e abilità professionale nello svolgimento delle attività assegnate.
Per quanto riguarda il personale ex PASTIS, viene considerata anche l'esperienza maturata nel suddetto Consorzio con contratto di lavoro subordinato;
- la motivazione di esclusione dal beneficio in questione deve essere riportata sulla scheda descrittiva delle attività svolte e dei principali risultati raggiunti nel periodo di riferimento e comunicata all'interessato;
- il personale interessato non dovrà, negli ultimi due anni, essere stato oggetto di richiamo formale da parte del Responsabile ovvero essere incorso in sanzioni disciplinari uguali o superiori ai dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione.

B.1 Criteri e modalità per le valutazioni di merito

Ai fini della valutazione di merito dei singoli casi, la Commissione si baserà sull'esame dei seguenti parametri:

B.1.1 Titoli

I titoli da considerare - desumibili dal curriculum degli interessati, ovvero indicati dall'interessato sulla scheda di "Autodichiarazione Titoli" - fanno riferimento a due categorie:

- incarichi formalmente attribuiti (ad es. incarichi nella struttura organizzativa dell'Ente, incarichi di docenza universitaria, responsabilità di progetto o di direzione lavori, ecc.);
- titoli individuali (ad es. dottorati, specializzazioni, abilitazioni professionali, pubblicazioni, atti di conferenza, ecc.),

e variano in funzione dello specifico profilo professionale da esaminare, così come riportato nella tabella allegata.

Un successivo "tavolo tecnico" procederà ad una analisi di omogeneità dei titoli in rapporto alle attività svolte, nonché alla definizione dei pesi da attribuire alle singole tipologie di titolo.

La valorizzazione dei suddetti titoli verrà correlata alla pertinenza con le attività svolte nonché alla collocazione temporale rispetto al periodo di riferimento.

B.1.2 Esperienza professionale

Per ciascuno dei dipendenti interessati alla valutazione si tiene conto di:

- anzianità convenzionale, che tiene conto di eventuali periodi maturati nei percorsi professionali inferiori a quello di appartenenza.

Ovviamente, è equivalente all'anzianità di servizio, ivi compresa quella esplicitamente richiesta dal bando di assunzione ovvero quella esplicitamente riconosciuta in termini economici dalla Commissione di esame per l'assunzione, ove non sia mai mutato il percorso professionale di appartenenza.

Le anzianità precedenti sono calcolate in giorni ed indicate in anni interi e decimali di anno.

B.1.3 Composizione e lavori della Commissione

Fermo restando quanto già in proposito indicato nel citato Verbale di riunione del 14.5.2008, la valutazione di merito dei singoli casi è affidata ad una apposita Commissione, costituita in seno alla Direzione Centrale Risorse Umane, composta da:

- Direttore RUM, con funzioni di Presidente,
- 2 membri della stessa Direzione RUM,
- 9 esperti di area professionale, scelti tra dipendenti di elevata qualificazione e seniority,
- 2 segretari.

Ai fini del giudizio complessivo, la Commissione esamina:

- i titoli posseduti, con riferimento alla loro tipologia e pertinenza con la descrizione delle attività assegnate e dei risultati conseguiti, nonché della loro collocazione temporale rispetto al periodo di riferimento per la valutazione;
- l'esperienza professionale, desunta dal curriculum redatto dall'interessato, dalle informazioni presenti negli archivi dell'Ente, e sintetizzata dalla collocazione del dipendente in uno dei tre intervalli di cui al punto precedente, attribuendo ai due parametri punteggi massimi diversi, in relazione alla tipologia di profilo professionale esaminato, secondo lo schema seguente:

<i>profilo professionale</i>	<i>Titoli</i>	<i>Esperienza professionale</i>
Ricercatore o Tecnologo	60	40
Funzionario	50	50
Collaboratore Tecnico o Collaboratore di Amm. e gestione	40	60
Operatore Tecnico o Operatore di Amm. e gestione o Ausiliario	30	70

B.1.4 Stima dei risultati attesi

Fermo restando quanto illustrato in precedenza, si stima che i passaggi di livello economico possano riguardare:

- 1) 100 passaggi 9.1→9.2, nell'ambito dei profili di "Ricercatore" o di "Tecnologo" con una anzianità convenzionale \geq a 18 anni.

- 2) 270 passaggi 9.0→9.1, nell'ambito dei profili di "Ricercatore" o di "Tecnologo" con una anzianità convenzionale \geq a 12 anni.
- 3) 5 passaggi 8.1→8.2, nell'ambito dei profili di "Collaboratore Tecnico" o di "Collaboratore di Amministrazione e gestione" con una anzianità convenzionale \geq a 26 anni.
- 4) 30 passaggi 8.0→8.1, nell'ambito dei profili di "Collaboratore Tecnico" o di "Collaboratore di Amministrazione e gestione" con una anzianità convenzionale \geq a 22 anni.
- 5) 140 passaggi 7→8.0, nell'ambito dei profili di "Collaboratore Tecnico" o di "Collaboratore di Amministrazione e gestione" con una anzianità convenzionale \geq a 18 anni.
- 6) 121 passaggi 6→7, nell'ambito dei profili di "Collaboratore Tecnico" o di "Collaboratore di Amministrazione e gestione", destinati a dipendenti con una esperienza lavorativa \geq a 14 anni, collocati nel livello economico 6;
- 7) 40 passaggi 6→7, nell'ambito dei profili di "Operatore Tecnico" o di "Operatore di Amministrazione e gestione";
- 8) 20 passaggi 5→6, nell'ambito dei profili di "Operatore Tecnico" o di "Operatore di Amministrazione e gestione";
- 9) 10 passaggi 4→5, nell'ambito dei profili di "Operatore Tecnico" o di "Operatore di Amministrazione e gestione";
- 10) 5 passaggi 3→4, nell'ambito del profilo di "Ausiliario".

Quanto alle stime di cui sopra, si precisa che:

- la numerosità degli interventi per profilo professionale ("Ricercatore" verso "Tecnologo", "Collaboratore Tecnico" verso "Collaboratore di Amministrazione e gestione" e "Operatore Tecnico" verso "Operatore di Amministrazione e gestione") viene determinata in funzione delle effettive consistenze, successivamente all'attuazione di quanto illustrato al precedente paragrafo A;
- nell'ambito dei passaggi di cui ai precedenti punti 1, 2, 3, 4 e 5 potranno anche essere motivatamente inclusi casi di dipendenti con una anzianità convenzionale inferiore a quella prevista. La Direzione Generale si impegna ad assicurare che tali casi non supereranno il 5% degli interventi complessivamente previsti da detti punti;
- per i passaggi di cui ai precedenti punti 6, 7, 8, 9 e 10 la selezione terrà in massimo conto l'esperienza professionale maturata dai singoli.

Infine, nell'intento di oggettivare quanto più possibile il giudizio complessivo, vengono definiti, per ciascun profilo e per ciascuna tipologia di passaggio di interesse, gli intervalli di Anzianità convenzionale riportati nella tabella seguente.

<i>profilo professionale</i>	<i>Tipologia di passaggio</i>	<i>Intervalli Ac</i>	<i>punti</i>	<i>Stima passaggi</i>
Ricercatore o Tecnologo	9.1→9.2	$\geq 18 - 22$	20	100
		23 - 29	30	
		≥ 30	40	
	9→9.1	$\geq 12 - 16$	15	270
		17 - 22	25	
		≥ 23	40	
Collaboratore Tecnico o Collaboratore di Amm. e gestione	8→8.1	$\geq 22 - 26$	40	30
		27 - 31	50	
		≥ 32	60	
	7→8	$\geq 18 - 21$	40	140
		22 - 25	50	
		≥ 26	60	

Con riferimento alle stime numeriche per ciascuna tipologia di passaggio, le Parti convengono che, ferme restando le risorse finanziarie destinate alle progressioni economiche, possano determinarsi limitati aggiustamenti in conseguenza delle concrete situazioni oggetto di esame da parte della Commissione.

C. PROGRESSIONI VERTICALI

In attuazione del comma 8 dell'art. 14 del C.C.N.L. 2002-2005, sono attivate specifiche selezioni di natura concorsuale, per titoli ed esame colloquio, per l'eventuale attribuzione del profilo professionale superiore.

In particolare, le selezioni di cui sopra prevedono:

- 65 posti, per l'attribuzione del profilo professionale di "Tecnologo ENEA" – livello economico iniziale;
- 5 posti, per l'attribuzione del profilo professionale di "Collaboratore Tecnico" – livello economico 8;
- 5 posti, per l'attribuzione del profilo professionale di "Collaboratore di Amministrazione e gestione" – livello economico 8.

Quale ulteriore requisito, è necessario che gli interessati siano stati inquadrati, anteriormente all'applicazione delle procedure per le progressioni verticali ex C.C.N.L. 1998-2001, nel livello di appartenenza.

La seguente tabella riporta la sintesi delle progressioni verticali che saranno attivate:

<i>profilo professionale di provenienza</i>	<i>Livello economico</i>	<i>Requisiti</i>	<i>profilo professionale di arrivo</i>
Collaboratore Tecnico o Collaboratore di Amm. e gestione	8 o 8.1	22 anni di permanenza nel profilo ed almeno 5 anni nel livello economico 8 o 8.1	Tecnologo (65 posti)
Operatore Tecnico	7	12 anni di permanenza nel profilo ed almeno 3 anni nel livello economico 7	Collaboratore Tecnico (5 posti)
Operatore di Amm. e gestione	7	12 anni di permanenza nel profilo ed almeno 3 anni nel livello economico 7	Collaboratore di Amm. e gestione (5 posti)

Il possesso dei requisiti di anzianità sarà verificato alla data del 31.12.2007.

Nel rispetto della normativa vigente, l'ENEA provvederà a definire le relative procedure operative.

D. DECORRENZE ED ARRETRATI

Ai fini delle decorrenze delle diverse operazioni si stabilisce che:

- la generalità delle progressioni di cui alla lettera B hanno decorrenza economica 1.1.2006, salvo quelle riferibili alla procedura semplificata per l'attribuzione del livello economico 7 al personale con profilo di "Collaboratore tecnico" o di "Collaboratore di Amministrazione e gestione" collocato nel livello economico 6 che ha decorrenza economica 1.1.2007;
- il computo delle competenze arretrate, limitato alle sole voci della retribuzione fondamentale, viene effettuato come previsto dall'art. 33 del contratto integrativo,

fermo restando che, a partire dal 1° 1.2008, le competenze arretrate sono corrisposte al 100%.

E. INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

Ai fini dell'incentivazione della produttività di gruppi (così come esplicitamente previsto dall'art. 26 del Contratto integrativo) che di singoli dipendenti, verrà definita, previa contrattazione con le OO.SS. aventi titolo, una apposita disciplina.

Al riguardo, le Parti precisano che:

- la platea degli interessati è costituita dal personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio alla data di erogazione del beneficio e dal personale con contratto di lavoro a tempo determinato da almeno 1 anno al 31.12.2008 e che, a tale data, sia ancora in servizio;
- la suddetta disciplina tenga anche conto delle effettive posizioni retributive che si sono venute a determinare a seguito dell'applicazione dei diversi istituti, anche riferiti a contratti pregressi, nell'ambito delle risorse finanziarie complessivamente utilizzabili per tale istituto così come determinate nelle tabelle denominate "Risorse per le politiche di sviluppo del personale e della produttività" annesse al Contratto integrativo 2002-2005.

A tale fine, l'Ente si impegna a destinare, salvo motivata esclusione, le risorse finanziarie complessivamente utilizzabili secondo i seguenti criteri di priorità:

- 1) 50% delle suddette risorse finanziarie suddiviso per importi paritetici a dipendenti che sono stati interessati da operazioni contrattuali "a costo zero" e che non siano stati interessati dalle procedure selettive di natura concorsuale per le progressioni verticali ex C.C.N.L. 1998-2001, né saranno interessati dall'attribuzione di un superiore livello economico in applicazione del presente accordo;
- 2) 30% delle suddette risorse finanziarie suddiviso per importi paritetici ai restanti dipendenti che non sono stati interessati dalle procedure selettive di natura concorsuale per le progressioni verticali ex C.C.N.L. 1998-2001, né saranno interessati dall'attribuzione di un superiore livello economico in applicazione del presente accordo;

- 3) 10% delle suddette risorse finanziarie suddiviso per importi paritetici ai restanti dipendenti che sono stati interessati da operazioni contrattuali “a costo zero” e dalle procedure selettive di natura concorsuale per le progressioni verticali ex C.C.N.L. 1998-2001, o che saranno interessati dall’attribuzione di un superiore livello economico in applicazione del presente accordo.

L’ulteriore 10% delle suddette risorse finanziarie resta nella disponibilità dell’Ente per specifiche incentivazioni.

In relazione alla effettiva numerosità dei precedenti insiemi di personale ed alle risorse finanziarie complessivamente utilizzabili, saranno altresì definiti, previo accordo con le OO.SS. firmatarie del presente Verbale di accordo, gli importi annui lordi massimi erogabili ai singoli dipendenti.

Letto, approvato e sottoscritto.

	<i>Organizzazione sindacale</i>	<i>data della firma</i>
ENEA	FLC-CGIL	
	CISL-FIR	
	UIL-PA/UR	
	ANPRI	
	FALERA	
	CISAL	