



AGENZIA NAZIONALE PER LE NUOVE TECNOLOGIE,
L'ENERGIA E LO SVILUPPO ECONOMICO SOSTENIBILE



Direzione Personale

Roma, 21 LUG 2016

Prot. n. ENEA/2016/36029 /PER-ROS

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

SULL'IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO RELATIVO ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE ENEA – ANNI 2012, 2013, 2014 e 2015.

Premessa

Ai fini di quanto disposto dall'art. 40-bis del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come sostituito dall'art. 55, comma 1, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, viene redatta la presente relazione che, unitamente a quella tecnico-finanziaria, ha per oggetto l'ipotesi di accordo integrativo sull'utilizzo delle risorse per il trattamento accessorio del personale non dirigente ENEA, relative agli anni 2012, 2013, 2014 e 2015, sottoscritta in data 11 luglio 2016, prot. ENEA/2016/33966/PER-ROS.

Con circolare n. 25/MEF del 19.07.2012, il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 40, comma 3-SEXIES del predetto D. Lgs. n. 165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo *schema standard di relazione illustrativa*.

Essa è composta da due distinti moduli:

1. illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;
2. illustrazione dell'articolato del contratto, attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, modalità di utilizzo delle risorse accessorie, risultati attesi, altre informazioni utili.

Direzione Personale

Sede Legale

Tel. +39-06-36272936
Fax +39-06-36272657
fabio.vecchi@enea.it

Sede Legale - Lungotevere Thaon di Revel, 76 - 00196 Roma - Italia - Tel. +39-06-36271
Partita IVA 00985801000 - Codice Fiscale 01320740580 - www.enea.it

Modulo 1
ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO
SCHEDA 1.1 ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE

Data di sottoscrizione	11 luglio 2016
Periodo temporale di vigenza	A partire dalla stipula definitiva dell'ipotesi in esame, salvo ove diversamente indicato.
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte Pubblica:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Vice Direttore della <i>Direzione Personale</i>, quale delegato del Presidente - Responsabile del <i>Servizio Relazioni Sindacali, Organizzazione e Statistiche</i>, quale delegato del Presidente nelle sue funzioni di direzione dell'ENEA <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> FLC-CGIL, FIR-CISL, UIL-RUA, ANPRI, USI-RDB RICERCA</p> <p><u>Firmatarie della pre-intesa:</u> FLC-CGIL, FIR-CISL, UIL-RUA, ANPRI</p>
Soggetti destinatari	Personale ENEA non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo	<p>SEZIONE I Ricercatori e Tecnologi</p> <ul style="list-style-type: none"> - CAPO I Risorse per le politiche di sviluppo del personale, per la produttività e per il trattamento accessorio - CAPO II Istituti contrattuali finanziati dal Fondo per il trattamento accessorio - CAPO III Istituti contrattuali finanziati dal Bilancio ENEA <p>SEZIONE II Personale inquadrato nei livelli IV-VIII</p> <ul style="list-style-type: none"> - CAPO I Trattamento accessorio per il personale - CAPO II Istituti contrattuali finanziati dal Fondo per il trattamento accessorio - CAPO III Istituti contrattuali finanziati dal Bilancio ENEA <p>SEZIONE III Disposizioni comuni</p> <ul style="list-style-type: none"> - CAPO IV Criteri generali per l'utilizzazione delle risorse che confluiscono nel fondo di cui all'art. 19 del CCNL EPR 2002-2005 (<i>refuso nella numerazione: non Capo IV bensì Capo I</i>) <p>SEZIONE IV Disposizioni finali</p>



Rispetto dell'iter procedurale degli adempimenti e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione

<p>Intervento dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>La presente relazione, il testo dell'ipotesi di contratto integrativo in esame e la relazione tecnico-finanziaria sono stati trasmessi al Collegio dei Revisori dei Conti dell'ENEA per il controllo ex art. 40-bis del D. Lgs. n. 165/2001.</p>
<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Il <i>Piano della performance 2016-2018</i>, previsto dall'art. 10, comma 1 lettera a) del D. Lgs. n. 150/2009 e s. m. e i., è stato adottato con Delibera CdA n. 1/2016/CA del 22.04.2016.</p>
	<p>Il <i>Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2016-2018</i>, già previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 e s. m. e i. e divenuto apposita Sezione del PTPC 2016-2018 e ivi allegato, è stato adottato con Disposizione Commissariale n. 16/2016/COMM del 3.02.2016.</p>
	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. n. 150/2009 e da quanto previsto dal D. Lgs. n. 33/2013 e s. m. e i..</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>	<p>Il Collegio dei Revisori dei Conti dell'ENEA, nell'esprimere il parere di compatibilità sulla costituzione dei fondi 2012-2015 ha precisato, con riguardo alle risorse aggiuntive del 2015, derivanti dall'applicazione degli artt. 4 e 9 del CCNL EPR 1998-2001 (II° b.e.) "che le competenti Amministrazioni si esprimano al riguardo".</p>



Modulo 2

ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO (ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITÀ CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO NAZIONALE - MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE ACCESSORIE - RISULTATI ATTESI - ALTRE INFORMAZIONI UTILI)

In data 11 luglio 2016 è stata sottoscritta, dai rappresentanti dell'ENEA e dai rappresentati della FLC-CGIL, della FIR-CISL, della UIL-RUA e dell'ANPRI, l'ipotesi di accordo integrativo sull'utilizzo delle risorse per il trattamento accessorio del personale non dirigente ENEA, relative agli anni 2012, 2013, 2014 e 2015.

Come sottolineato nella citata circolare MEF, il modulo deve ripercorrere ogni articolo dell'ipotesi di accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità dei costi con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone in modo chiaro e verificabile i contenuti e gli eventuali elementi contestuali necessari alla comprensione del testo contrattuale.

Per meglio facilitare la lettura, nell'ultima scheda - *G. Altre informazioni eventualmente ritenute utili* - vengono riportati i testi delle norme contrattuali modificate dall'ipotesi di contratto integrativo in esame.

A. ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO E ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITÀ CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO NAZIONALE

Nelle premesse al testo dell'ipotesi di accordo in esame viene dato atto dell'ammontare delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale ENEA.

La costituzione delle predette risorse, già precedentemente determinata dall'Agenzia con Disposizione Presidenziale, è stata, in seguito, asseverata dal collegio dei Revisori dei Conti dell'ENEA, che ha espresso il prescritto parere di compatibilità, sia con i vincoli di bilancio sia con quelli derivanti dalla vigente normativa.

SEZIONE I - Ricercatori e Tecnologi

CAPO I - Risorse per le politiche di sviluppo del personale, per la produttività e per il trattamento accessorio

Art. 1 – Utilizzo delle risorse per i ricercatori e tecnologi

L'articolo è finalizzato ad indicare le modalità di utilizzo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale ENEA con profilo di ricercatore e tecnologo. L'ammontare delle risorse in questione ed il loro utilizzo, per ogni anno, viene dettagliato nelle tabelle da 1 a 8 allegate al testo dell'accordo.

Nello specifico, vengono finanziate le progressioni professionali e verticali dei precedenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro dell'ENEA, quadrienni 1998 – 2001 e 2002 – 2005, le norme transitorie previste dal CCNI ENEA 2006-2009 e gli istituti contrattuali indicati nell'art. 11 del medesimo CCNI ENEA.

Nella tabella 9 allegata vengono indicati gli importi annui complessivi destinati al finanziamento dei predetti istituti contrattuali.



CAPO II - Istituti contrattuali finanziati dal fondo per il trattamento accessorio

Art. 2 – Indennità di valorizzazione professionale

L'articolo stabilisce che l'indennità prevista dall'art. 8 del CCNL EPR 1998 – 2001 (II° b.e.), non rientrando nelle materie di competenza dell'ipotesi di accordo in esame, continua ad essere erogata secondo gli importi indicati nella tabella E richiamata dall'art. 12 del CCNI ENEA 2006-2009.

Art. 3 – Indennità per oneri specifici

L'articolo definisce i criteri e le modalità di erogazione dell'indennità per oneri specifici (di seguito IOS) connessi all'attività di ricercatore e tecnologo di cui all'art. 8 del CCNL EPR 1994 – 1997 Area D.P. (II° b.e.), evidenziando la volontà dell'amministrazione di riportare l'istituto in questione verso la sua naturale origine selettiva, anche attraverso un progressivo riconoscimento e valorizzazione della complessità e della rilevanza delle attività svolte e dei ruoli ricoperti.

Nello specifico, per gli anni 2012, 2013, e 2014, vengono confermati i valori individuali dell'indennità per oneri specifici, come indicati nella tabella F richiamata dall'art. 12 del CCNI ENEA 2006-2009.

A partire dal 1° gennaio 2015 e, in seguito, dal 1° gennaio 2016, sono stati ridefiniti i valori dell'IOS, prevedendo una differenziazione degli importi che tiene conto del grado di responsabilità ed impegno assunto dai ricercatori e tecnologi, secondo il livello di appartenenza.

Inoltre, sempre a partire dal 1° gennaio 2015 e, in seguito, dal 1° gennaio 2016, vengono riconosciute – tramite un provvedimento annuale del Presidente - la complessità e la rilevanza di specifiche attività svolte da un numero limitato di dipendenti, che saranno oggetto dell'attribuzione di un ulteriore incremento una tantum dell'IOS.

Infine, al fine di valorizzare il merito con specifico riferimento alla natura dell'attività svolta, l'incremento *una tantum* non viene attribuito ai ricercatori e/o tecnologi che già percepiscono le indennità per la *direzione di strutture di particolare rilievo e per incarichi di direzione di strutture tecniche e scientifiche e di progetti di ricerca* (ex artt. 4 e 8 dell'accordo in esame)

Art. 4 – Indennità direzione strutture di particolare rilievo

La norma contrattuale, anche a seguito del processo di efficientamento organizzativo avvenuto all'interno dell'Agenzia, e nell'ottica complessiva di una maggiore valorizzazione delle attività tecnico scientifiche svolte, opera una, seppur modesta, riduzione del numero di posizioni organizzative aventi diritto alla corresponsione dell'indennità prevista dall'art. 9 del CCNL EPR 1994 – 1997 Area D.P. (II° b.e.).

Infatti, viene previsto che, a partire dal 1° luglio 2015, le strutture tecnico scientifiche presenti in ENEA considerate di "*particolare rilievo*" siano individuate in un numero massimo di 24.

Art. 5 – Indennità di responsabilità professionale

L'articolo contrattuale, in coerenza con l'impostazione generale dell'accordo, volta a valorizzare il merito e la specificità delle attività svolte, prevede un aumento dell'importo relativo all'indennità percepita dal personale ricercatore e tecnologo che esercita, per conto dell'ENEA, funzioni per le quali è richiesta l'iscrizione ad albi professionali (dal 5% al 7% della retribuzione tabellare iniziale del livello di appartenenza).

Poiché l'indennità in questione risulta essere un'estensione di quella già prevista dall'art. 22 del DPR n. 171/1991 (ex art. 8 dell'accordo in esame), le stesse non sono cumulabili.

Art. 6 – Specifiche indennità

L'articolo tratta specificamente alcune indennità (di operazione di impianti nucleari, di rischio radiologico, di reperibilità) tipiche per il personale che opera sugli impianti nucleari, confermandone le modalità di erogazione già previste dall'art. 14 del CCNI ENEA 2006-2009.

Con riferimento all'indennità di lavoro in turni, invece, si confermano le modifiche già introdotte dall'art. 1, comma 1, del CCI ENEA "su istituti di particolare interesse" del 22.07.2015, volte ad allineare le modalità di erogazione dell'istituto contrattuale alla normativa degli EPR, nonché l'equiparazione della maggiorazione dovuta per i turni notturni a quella prevista per i turni festivi e notturni, portandola all'80%.

Art. 7 – Utilizzo residui

L'articolo stabilisce le modalità di utilizzo delle risorse derivanti da parte dei residui non utilizzati nel corso degli anni 2012, 2013 e 2014.

Nello specifico, per gli anni oggetto dell'accordo, causa la mancata definizione ex ante degli obiettivi individuali e di gruppo, si è proceduto in coerenza con quanto già stabilito nell'accordo integrativo per il trattamento accessorio 2012 del 17 settembre 2012, attraverso l'erogazione una tantum dell'IOS in due importi differenziati, assegnando l'importo massimo previsto al 20% della platea al termine di una valutazione effettuata dal Responsabile dell'Unità di assegnazione.

A partire dal 2016, invece, l'accordo prevede di destinare almeno € 600.000 annui a finanziare l'erogazione una tantum dell'IOS, che sarà effettuata secondo il sistema di valutazione in vigore.

Al fine di un progressivo miglioramento del sistema di erogazione una tantum dell'IOS previsto dal 2016, anche in termini di semplificazione delle procedure, verrà effettuata una verifica delle modalità di attuazione a partire dalla sua seconda applicazione.

CAPO III - Istituti contrattuali finanziati dal Bilancio ENEA

Art. 8 - Indennità per incarichi di direzione di strutture tecniche e scientifiche e di progetti di ricerca

L'articolo stabilisce che, per gli anni di competenza dell'accordo integrativo, continua ad essere erogata l'indennità di cui all'art. 22 del DPR n. 171/1991 ai soli responsabili di strutture tecniche e scientifiche e che la stessa non è cumulabile con quella di responsabilità professionale (ex art. 5 dell'accordo in esame).

A decorrere dal 1° luglio 2015, a seguito del processo di efficientamento organizzativo dell'Agenzia, che ha comportato un sensibile accorpamento delle strutture tecnico-scientifiche con conseguente aggravio, per i Responsabili delle stesse, delle responsabilità assunte, l'indennità in questione viene elevata ad un valore corrispondente al 14% dell'importo della loro retribuzione tabellare iniziale del livello di appartenenza, comprese quelle considerate "di particolare rilievo".

Inoltre, in considerazione della necessità di reperire risorse economiche all'esterno (sempre più importanti in periodi di continue riduzioni del Contributo Ordinario dello Stato), tale indennità viene estesa anche ai responsabili scientifici di progetti pluriennali, per un valore corrispondente al 10% e al 8% dell'importo della retribuzione tabellare iniziale del livello di appartenenza, modulandola secondo il valore economico dei progetti.

SEZIONE II - Personale inquadrato nei livelli IV-VIII

CAPO I - Trattamento accessorio per il personale

Art. 9 - Distribuzione delle risorse per il trattamento accessorio

L'articolo è finalizzato ad indicare le modalità di utilizzo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale ENEA inquadrato nei livelli IV-VIII. L'ammontare delle risorse in questione ed il loro utilizzo, per ogni anno, viene dettagliato nelle tabelle da 10 a 17 allegate al testo dell'accordo.

Nello specifico, vengono finanziate le progressioni professionali e verticali dei precedenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro dell'ENEA, quadrienni 1998 - 2001 e 2002 - 2005, le norme transitorie previste dal CCNI ENEA 2006 -2009 e le progressioni ex art. 53 e 54 del CCNL EPR 1998 - 2001, nonché gli istituti contrattuali indicati nell'art. 4 del medesimo CCNI ENEA.

Nella tabella 18 allegata, vengono indicati gli importi annui complessivi destinati al finanziamento dei predetti istituti contrattuali.

CAPO II - Istituti contrattuali finanziati dal fondo per il trattamento accessorio

Art. 10 - Indennità di ente annuale

L'articolo stabilisce che l'indennità di ente annuale, di cui all'art. 44, comma 2 del CCNL EPR 1994 - 1997, non rientrando nelle materie di competenza dell'ipotesi di accordo in esame, continua ad essere erogata secondo gli importi indicati nella tabella C richiamata dall'art. 9 del CCNI ENEA 2006-2009.



Art. 11 – Indennità di ente mensile

L'articolo stabilisce un aumento degli importi dell'indennità di ente mensile, di cui all'art. 44, comma 4 del CCNL EPR 1994 – 1997, a far data dal 1° gennaio 2015 e, in seguito, dal 1° gennaio 2016. Gli aumenti previsti mantengono la differenziazione in funzione del livello di inquadramento, al fine di retribuire il personale in base al crescente grado di autonomia e complessità delle attività svolte.

Art. 12 – Lavoro straordinario e supplementare

L'articolo stabilisce che gli istituti contrattuali del lavoro straordinario e del lavoro supplementare continuano ad essere applicati con le modalità di cui all'art. 5 del CCNI ENEA 2006-2009.

Art. 13 – Indennità che remunerano particolari condizioni di disagio, pericolo, danno e responsabilità

L'articolo stabilisce che le indennità previste dagli artt. 6, 7 e 8 del CCNI ENEA 2006-2009 continuano ad essere erogate con le medesime modalità.

Con riferimento all'indennità di lavoro in turni, come già specificato per quanto riguarda il personale ricercatore e tecnologo (ex art. 6 dell'accordo in esame), si confermano le modifiche già introdotte dall'art. 1 c. 1. del CCI ENEA "su istituti di particolare interesse" del 22.07.2015, volte ad allineare le modalità di erogazione dell'istituto contrattuale alla normativa degli EPR, nonché l'equiparazione della maggiorazione dovuta per i turni notturni a quella prevista per i turni festivi e notturni, portandola all'80%.

Art. 14 – Indennità di posizione

L'articolo prevede l'attribuzione dell'indennità di cui all'art. 46 del CCNL EPR 1994 – 1997 (1° b.e.), che sarà erogata al personale con profilo di funzionario amministrativo che occupa posizioni organizzative di particolare complessità. Le posizioni oggetto dell'attribuzione saranno individuate a seguito della definizione della nuova dotazione organica dell'Agenzia prevista dall'art. 37 della legge 23 luglio 2009, n. 99 come novellato dall'art. 4, comma 9, della legge 28 dicembre 2015 n. 221.

Art. 15 – Utilizzo residui

L'articolo stabilisce le modalità di utilizzo delle risorse derivanti da parte dei residui non utilizzati nel corso degli anni 2012, 2013 e 2014.

Coerentemente con quanto attuato per il personale ricercatore e tecnologo (ex art. 7 dell'accordo in esame), per gli anni oggetto dell'accordo, causa la mancata definizione ex ante degli obiettivi individuali e di gruppo, si è proceduto in coerenza con quanto già stabilito nell'accordo integrativo per il trattamento accessorio 2012 del 17.09.2012, attraverso l'erogazione di premi in due importi differenziati, assegnando l'importo massimo previsto al 20% della platea al termine di una valutazione effettuata dal Responsabile dell'Unità di assegnazione.

A partire dal 2016, invece, l'accordo prevede di destinare almeno € 500.000 annui a finanziare l'erogazione della produttività, che sarà effettuata secondo le modalità previste nel Piano della Performance 2016-2018.

In analogia a quanto concordato per i ricercatori e tecnologi, anche per l'erogazione della produttività del personale inquadrato nei livelli dal IV all'VII è prevista una verifica delle modalità di attuazione a partire dalla sua seconda applicazione.

CAPO III - Istituti contrattuali finanziati dal Bilancio ENEA

Art. 16 – Indennità di valorizzazione professionale – CTER IV livello

L'articolo stabilisce, in applicazione dell'art. 42 del CCNL EPR 1994-1997 (1° b.e.) e dell'art. 5 del CCNL EPR 2006-2009 (1° b.e.), la possibilità di attribuire un'indennità di valorizzazione professionale per il personale inquadrato nel IV° livello del profilo CTER, entro il limite del 5% della dotazione organica relativa al medesimo profilo, attraverso una selezione che metta in risalto le competenze specifiche e l'esperienza professionale maturata.

Come previsto dal comma 2 del citato art. 5 del CCNL EPR 2006-2009 (1° b.e.), le somme previste per l'erogazione dell'indennità in questione, fino alla sua prima applicazione, saranno destinate al Fondo per il trattamento accessorio del personale inquadrato nei livelli IV-VIII.

A seguito della prima applicazione, sarà fornita un'informazione successiva alle Organizzazioni sindacali circa le modalità di erogazione dell'istituto contrattuale.

SEZIONE III - Disposizioni Comuni

CAPO IV - Criteri generali per l'utilizzazione delle risorse che confluiscono nel Fondo di cui all'art. 19 del CCNL EPR 2002-2005 (refuso nella numerazione: non Capo IV bensì Capo I)

Art. 17 - Oggetto e campo di applicazione

L'articolo sostituisce il contenuto del Capo II del CCI ENEA "su istituti di particolare interesse", sottoscritto in data 22 luglio 2015, operando una modifica delle percentuali di distribuzione al personale delle risorse del fondo c.d. "conto terzi".

Nello specifico, considerata la citata necessità di reperire risorse economiche all'esterno dell'Agenzia, la norma contrattuale prevede un incremento delle percentuali relative alle risorse a disposizione dei dipendenti direttamente coinvolti nel progetto/contratto, che aumentano dal 20% al 30%. Contemporaneamente, vengono aumentate anche le risorse a beneficio dei dipendenti che svolgono funzioni di supporto nella realizzazione del progetto/contratto, che passano dal 15% al 20%. Detto personale verrà proposto direttamente dai diretti Responsabili di progetto/contratto, d'intesa con i Dirigenti e/o Responsabili di primo livello organizzativo.

Per una visione più completa delle modifiche intervenute, si rimanda alla scheda G.



*SEZIONE IV - Disposizioni Finali**Art. 19 - Decorrenza*

L'entrata in vigore è fissata dalla data della stipulazione definitiva dell'accordo, espletate le procedure di cui all'art. 29, c. 3 del CCNL *EPR 2002-2005* e dell'art. 40-bis, c. 2 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come sostituito dall'art. 55, c. 1 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Dichiarazione a verbale

La dichiarazione, effettuata dalle OO.SS. firmatarie dell'ipotesi di accordo, formula una critica sulla scelta di appostare i residui non utilizzati degli anni 2012-2015, a partire dal 2016, per l'erogazione di un importo già definito destinato alla produttività, a discapito di un auspicato incremento degli importi delle indennità fisse e ricorrenti e/o della remunerazione di ulteriori responsabilità considerate necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Premesso quanto sopra, si ritiene come tale ipotesi di 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.

B. QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO DA PARTE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DELLE RISORSE DEI FONDI

Risorse per il trattamento accessorio				
Destinatari	2012	2013	2014	2015
Ricercatori e Tecnologi	€ 12.306.203	€ 13.242.133	€ 13.995.239	€ 15.327.065
personale inquadrato nei livelli IV-VIII	€ 11.753.200	€ 11.583.705	€ 11.374.076	€ 11.785.969

Riferimenti Ipotesi accordo integrativo in esame	Istituto Contrattuale	Incremento annuo stimato derivante dall'applicazione della presente ipotesi di accordo integrativo				Finanziamento		
		2012	2013	2014	2015			
SEZIONE I RICERCATORI E TECNOLOGI	CAPO I	Sviluppo professionale ex CCNL ENEA	7.077.147	6.780.550	6.560.562	6.278.600	Risorse del trattamento accessorio	
		Norme Transitorie CCI ENEA 2006-2009	307.779	306.151	304.819	304.227		
	CAPO II	Indennità di valorizzazione professionale	2.272.631	2.351.304	2.289.600	2.227.366		
		Indennità di oneri specifici	503.451	527.260	514.694	1.212.679		
		Indennità direzione strutture di particolare rilievo	85.145	293.668	316.000	268.760		
		Indennità di responsabilità professionale	5.477	21.691	20.418	27.205		
		Specifiche Indennità (disagio, pericolo, danno)	221.525	185.281	184.310	214.191		
		Utilizzo residui	0	0	0	2.700.705		
	CAPO III	Indennità per incarichi di direzione di strutture tecniche e scientifiche e di progetti di ricerca (ex art. 22 del DPR N. 171/91	826.446 (*)	1.373.016	1.355.830	1.160.586		Previste annualmente in Bilancio

(*) Nell'anno 2012 l'indennità ex art. 22 del DPR n.171/91 è stata applicata riconoscendo fino al 23.9.2012 gli importi delle indennità di responsabilità fino ad allora corrisposte in base al previgente CCNL ENEA e solo a decorre dal 24.9.2012 nei nuovi valori derivanti dall'applicazione dell'art. 22 del DPR n. 171/91.

Riferimenti Ipotesi accordo integrativo in esame	Istituto Contrattuale	Incremento annuo stimato derivante dall'applicazione della presente ipotesi di accordo integrativo				Finanziamento	
		2012	2013	2014	2015		
SEZIONE II Personale inquadrato nei livelli IV-VIII	CAPO I	Sviluppo professionale ex CCNL ENEA	3.409.279	3.242.527	3.126.800	2.954.334	Risorse del trattamento accessorio
		Norme Transitorie CCI ENEA 2006-2009	60.516	59.383	58.471	56.710	
		progressioni ex artt. 53 e 54 CCNL EPR 1998-2001	193.523	193.523	193.523	159.686	
	CAPO II	Indennità di ente annuale	2.131.639	2.166.377	2.130.346	2.068.995	
		Indennità di ente mensile	3.335.652	3.408.495	3.352.137	3.346.775	
		Lavoro straordinario e supplementare	547.192	509.741	472.529	447.387	
		Indennità varie (disagio, pericolo, danno e responsabilità)	528.727	475.241	471.203	532.714	
		Indennità di posizione	0	0	0	0	
		Utilizzo residui	0	0	0	1.107.194	
		CAPO III	Indennità Valorizzazione professionale CTER	0	0	0	
SEZIONE III Disposizioni comuni	CAPO I	Fondo ex art. 19 CCNL EPR 2002-2005					Non prevede oneri a carico ENEA: interamente finanziato da risorse esterne comprehensive dei costi diretti e indiretti.
		Ricercatori e Tecnologi	0	0	0	130.705	
		Personale inquadrato nei livelli dal IV all'VIII	0	0	0	87.194	

C. EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.



D. ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITÀ

Come già indicato nel modulo II della presente Relazione (*ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO*), le diverse indennità previste nell'ipotesi di accordo in oggetto risultano assegnate in maniera selettiva.

Nello specifico, alla Sezione I Capo II:

- *l'indennità per oneri specifici*, a partire dal 1° gennaio 2015, viene ridefinita operando una selezione basata sull'effettivo svolgimento di funzioni di coordinamento connesse all'esercizio di attività proprie del profilo di ricercatore e tecnologo. Gli importi dell'IOS, pertanto, vengono differenziati in base al livello di appartenenza dei dipendenti, che comporta l'assunzione di diversi gradi di responsabilità e impegno; ampiamente selettivo, inoltre, risulta il meccanismo di assegnazione dell'ulteriore incremento dell'IOS previsto per soli 40 dipendenti, e basato sulla complessità e la rilevanza delle specifiche attività svolte.
- *l'indennità di direzione strutture di particolare rilievo*, che per sua natura è un istituto selettivo, viene, seppur minimamente, ridotta nel numero di posizioni organizzative che ne hanno diritto.
- *l'indennità di responsabilità professionale*, che va a remunerare esclusivamente il personale che svolge, per conto dell'Agenzia, attività che richiedono l'iscrizione ad albi professionali, viene aumentata nei suoi importi, nell'ottica di un riconoscimento selettivo della complessità delle attività svolte e delle responsabilità assunte.
- *le specifiche indennità* (impianti nucleari, rischio radiologico, reperibilità, chiamata fuori orario, lavoro in turni) presentano un carattere selettivo di base, venendo corrisposte ad un numero limitato di dipendenti (n. 192), perlopiù in possesso anche di determinate caratteristiche professionali dimostrate, tra l'altro, da specifiche attestazioni di idoneità (direzione tecnica/patenti/abilitazioni).
- *l'utilizzo dei residui* si basa su meccanismi premianti che portano alla corresponsione *una tantum* dell'IOS in importi differenziati, al termine di una procedura valutativa della qualità/quantità della prestazione lavorativa effettuata dal Responsabile dell'Unità. Questa procedura selettiva, dettata principalmente dalla mancata definizione degli obiettivi individuali e di gruppo per gli anni oggetto dell'ipotesi di accordo (2012, 2013, 2014 e 2015), verrà sostituita, già dal 2016, da meccanismi di valorizzazione della *performance* individuale nel pieno rispetto delle disposizioni di legge sull'argomento e secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione in vigore. La decisione di destinare almeno € 600.000 annui per finanziare l'erogazione *una tantum* dell'IOS secondo le modalità sopra descritte, indica chiaramente le intenzioni dell'Agenzia di incentivare gli istituti di natura premiale nell'utilizzo delle risorse per il trattamento accessorio del personale.



Per quanto riguarda la Sezione II Capo II:

- *le indennità che remunerano particolari condizioni di disagio, pericolo, danno e responsabilità* (reperibilità, impianti nucleari, rischio radiologico, maneggio denaro, lavoro in turni), vengono assegnate in modo selettivo ad un numero limitato di dipendenti (n. 344), in coerenza con quanto già definito per il personale ricercatore e tecnologo in merito alle stesse tipologie di indennità.
- *l'indennità di posizione* verrà attribuita successivamente alla definizione della nuova dotazione organica dell'Agenzia prevista dall'art. 4, c. 9 della Legge 28 dicembre 2015 n. 221, sempre nell'ottica di utilizzare tutti gli istituti contrattuali basati su procedure selettive.
- *l'utilizzo dei residui* si basa sui medesimi principi premianti definiti per il personale ricercatore e tecnologo, prevedendo l'erogazione, al 2015, di premi con importi differenziati previa valutazione del Responsabile dell'Unità e, dal 2016, l'accantonamento di almeno € 500.000 annui destinati alla valorizzazione della performance individuale secondo il sistema di valutazione in vigore.

Per quanto riguarda la Sezione III Capo unico l'istituto del "conto terzi", introdotto per la prima volta in ENEA con il CCI ENEA "su istituti di particolare interesse" sottoscritto in data 22 luglio 2015, che già, di per sé presenta una *ratio* indiscutibilmente premiale, viene ulteriormente orientato alla valorizzazione del merito individuale, andando ad aumentare il budget destinato al personale che, direttamente, opera sui progetti/contratti considerati. Nella stessa ottica, viene aumentato anche il budget a disposizione del personale di supporto delle Unità Organizzative direttamente coinvolte nell'esecuzione dei medesimi progetti/contratti, nonché di quello delle Unità con funzioni Tecnico-Strategiche/Funzionali/Gestionali.

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

- rispetti sostanzialmente 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, in quanto la corresponsione dei previsti compensi risulta essere, per quanto possibile, strettamente connessa al grado di responsabilità assunte dai percipienti e ad apposite procedure selettive, basate sull'analisi quali-quantitativa delle attività svolte;
- generi costi compatibili con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

E. ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITÀ DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato in quanto i valori delle progressioni di carriera ivi riportati sono relativi agli sviluppi professionali già certificati nei precedenti contratti integrativi ENEA.

F. ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE

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 complessivo delle attività. Conseguentemente ENEA, nel perseguimento dei propri fini istituzionali, ispira la propria azione a logiche di attivazione e consolidamento 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 (es. Carta dei Servizi per il cliente interno, istituzione di una Centrale Unica Acquisti), che comportano una puntuale definizione 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 agli *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 assicurare che il medesimo abbia una valenza sostanziale e a favorire la concreta verifica della gestione delle risorse utilizzate e della corrispondenza dei servizi erogati ad obiettivi 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.

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 dei fondi degli anni precedenti.

L'accordo in esame prevede un'erogazione, nel corso del 2016, di una somma "una tantum", distinta tra

ricercatori e tecnologi e personale inquadrato nei livelli dal IV all'VIII con l'esclusione tassativa dei dipendenti nei confronti dei quali è stata irrogata una sanzione disciplinare. Considerato che i residui utilizzati quale forma di incentivazione per la produttività si riferiscono a parte dei residui degli anni 2012-2014 e che, retroattivamente, non si possono individuare criteri valutativi basati su obiettivi non concordati con il personale anteriormente alla valutazione, si è ritenuto di procedere ad individuare quattro distinti importi premianti, da attribuire separatamente tra le popolazioni dei due fondi, prevedendo l'attribuzione dell'importo più alto al solo 20% degli aventi titolo.

Inoltre, fin d'ora viene fissato un budget minimo destinato a remunerare la produttività degli anni successivi la cui distribuzione avverrà esclusivamente utilizzando il sistema di valutazione in vigore.

G. ALTRE INFORMAZIONI EVENTUALMENTE RITENUTE UTILI PER LA MIGLIORE COMPRESIONE DEGLI ISTITUTI REGOLATI DAL CONTRATTO

Come previsto dalla circolare n. 25/MEF del 19 luglio 2012 si riportano, nella tabella sottostante, le variazioni delle norme contrattuali previste dall'ipotesi di accordo integrativo in esame.

NORMA PRECEDENTE			NORMA INTRODOTTA/MODIFICATA DALL'IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO IN ESAME		
<i>INDENNITÀ PER ONERI SPECIFICI</i>			<i>INDENNITÀ PER ONERI SPECIFICI</i>		
Tab. F allegata al CCNI ENEA 2006-2009			Tab. A allegata		
Valori mensili per 13 mensilità			Valori mensili per 13 mensilità		
LIVELLO	VALORE MENSILE	VALORE ANNUO	DECORRENZA	LIVELLO RETRIBUTIVO	IMPORTO ANNUO
I	€ 26,00	€ 338,00	01/01/2015	I – II – III	728,00
II	€ 26,00	€ 338,00	01/01/2016	I	988,00
III	€ 26,00	€ 338,00		II	949,00
				III	936,00
			<i>Ulteriore incremento dell'indennità per oneri specifici</i>		
			Tab. B allegata		
			Valori mensili per 13 mensilità		
			DECORRENZA	N. MAX PERCIPIENTI	IMPORTO ANNUO
			01/07/2015	40	€ 5.200,00
			01/01/2016	40	€ 5.850,00

<p align="center">INDENNITÀ DIREZIONE STRUTTURE DI PARTICOLARE RILIEVO</p> <p>Valori mensili per 12 mensilità</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>DECORRENZA</th> <th>N. MAX PERCEPIENTI</th> <th>IMPORTO ANNUO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>01/01/2012</td> <td>25</td> <td>12.640,00</td> </tr> </tbody> </table>	DECORRENZA	N. MAX PERCEPIENTI	IMPORTO ANNUO	01/01/2012	25	12.640,00	<p align="center">INDENNITÀ DIREZIONE STRUTTURE DI PARTICOLARE RILIEVO</p> <p>Tab. C Valori mensili per 12 mensilità</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>DECORRENZA</th> <th>N. MAX PERCEPIENTI</th> <th>IMPORTO ANNUO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>01/07/2015</td> <td>24</td> <td>10.020,00</td> </tr> <tr> <td>01/01/2016</td> <td>24</td> <td>10.500,00</td> </tr> </tbody> </table>	DECORRENZA	N. MAX PERCEPIENTI	IMPORTO ANNUO	01/07/2015	24	10.020,00	01/01/2016	24	10.500,00																												
DECORRENZA	N. MAX PERCEPIENTI	IMPORTO ANNUO																																										
01/01/2012	25	12.640,00																																										
DECORRENZA	N. MAX PERCEPIENTI	IMPORTO ANNUO																																										
01/07/2015	24	10.020,00																																										
01/01/2016	24	10.500,00																																										
<p align="center">INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE</p> <p>Valori per 12 mensilità</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>DECORRENZA</th> <th>LIVELLO RETRIBUTIVO</th> <th>IMPORTO ANNUO (5% retribuzione tabellare iniziale del livello di appartenenza)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">01/01/2012</td> <td>I</td> <td>2.389,07</td> </tr> <tr> <td>II</td> <td>1.851,27</td> </tr> <tr> <td>III</td> <td>1.450,90</td> </tr> </tbody> </table>	DECORRENZA	LIVELLO RETRIBUTIVO	IMPORTO ANNUO (5% retribuzione tabellare iniziale del livello di appartenenza)	01/01/2012	I	2.389,07	II	1.851,27	III	1.450,90	<p align="center">INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE</p> <p>Art. 5</p> <p>Valori per 12 mensilità</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>DECORRENZA</th> <th>LIVELLO RETRIBUTIVO</th> <th>IMPORTO ANNUO (7% retribuzione tabellare iniziale del livello di appartenenza)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Valori per 12 mensilità 01/07/2015</td> <td>I</td> <td>3.344,70</td> </tr> <tr> <td>II</td> <td>2.591,78</td> </tr> <tr> <td>III</td> <td>2.031,25</td> </tr> </tbody> </table>	DECORRENZA	LIVELLO RETRIBUTIVO	IMPORTO ANNUO (7% retribuzione tabellare iniziale del livello di appartenenza)	Valori per 12 mensilità 01/07/2015	I	3.344,70	II	2.591,78	III	2.031,25																							
DECORRENZA	LIVELLO RETRIBUTIVO	IMPORTO ANNUO (5% retribuzione tabellare iniziale del livello di appartenenza)																																										
01/01/2012	I	2.389,07																																										
	II	1.851,27																																										
	III	1.450,90																																										
DECORRENZA	LIVELLO RETRIBUTIVO	IMPORTO ANNUO (7% retribuzione tabellare iniziale del livello di appartenenza)																																										
Valori per 12 mensilità 01/07/2015	I	3.344,70																																										
	II	2.591,78																																										
	III	2.031,25																																										
<p align="center">INDENNITÀ DI ENTE MENSILE</p> <p>Tab. D allegata al CCNI ENEA 2006-2009</p> <p>Valori mensili per 12 mensilità</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>POSIZIONE ECONOMICA</th> <th>VALORE MENSILE</th> <th>VALORE ANNUO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>IV</td> <td>€ 285,00</td> <td>€ 3.420,00</td> </tr> <tr> <td>V</td> <td>€ 270,00</td> <td>€ 3.240,00</td> </tr> <tr> <td>VI</td> <td>€ 245,00</td> <td>€ 2.940,00</td> </tr> <tr> <td>VII</td> <td>€ 230,00</td> <td>€ 2.760,00</td> </tr> <tr> <td>VIII</td> <td>€ 215,00</td> <td>€ 2.580,00</td> </tr> </tbody> </table>	POSIZIONE ECONOMICA	VALORE MENSILE	VALORE ANNUO	IV	€ 285,00	€ 3.420,00	V	€ 270,00	€ 3.240,00	VI	€ 245,00	€ 2.940,00	VII	€ 230,00	€ 2.760,00	VIII	€ 215,00	€ 2.580,00	<p align="center">INDENNITÀ DI ENTE MENSILE</p> <p>Tab. E allegata</p> <p>Valori mensili per 12 mensilità</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>DECORRENZA</th> <th>LIV</th> <th>IMP ANNUO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5">01/01/2015</td> <td>IV</td> <td>3.516,00</td> </tr> <tr> <td>V</td> <td>3.336,00</td> </tr> <tr> <td>VI</td> <td>3.036,00</td> </tr> <tr> <td>VII</td> <td>2.856,00</td> </tr> <tr> <td>VIII</td> <td>2.676,00</td> </tr> <tr> <td rowspan="5">01/01/2016</td> <td>IV</td> <td>3.672,00</td> </tr> <tr> <td>V</td> <td>3.492,00</td> </tr> <tr> <td>VI</td> <td>3.192,00</td> </tr> <tr> <td>VII</td> <td>3.012,00</td> </tr> <tr> <td>VIII</td> <td>2.832,00</td> </tr> </tbody> </table>	DECORRENZA	LIV	IMP ANNUO	01/01/2015	IV	3.516,00	V	3.336,00	VI	3.036,00	VII	2.856,00	VIII	2.676,00	01/01/2016	IV	3.672,00	V	3.492,00	VI	3.192,00	VII	3.012,00	VIII	2.832,00
POSIZIONE ECONOMICA	VALORE MENSILE	VALORE ANNUO																																										
IV	€ 285,00	€ 3.420,00																																										
V	€ 270,00	€ 3.240,00																																										
VI	€ 245,00	€ 2.940,00																																										
VII	€ 230,00	€ 2.760,00																																										
VIII	€ 215,00	€ 2.580,00																																										
DECORRENZA	LIV	IMP ANNUO																																										
01/01/2015	IV	3.516,00																																										
	V	3.336,00																																										
	VI	3.036,00																																										
	VII	2.856,00																																										
	VIII	2.676,00																																										
01/01/2016	IV	3.672,00																																										
	V	3.492,00																																										
	VI	3.192,00																																										
	VII	3.012,00																																										
	VIII	2.832,00																																										

CAPO II del CCI ENEA "su istituti di particolare interesse" , sottoscritto in data 22 luglio 2015

CRITERI GENERALI PER L'UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE CHE CONFLUISCONO NEL FONDO DI CUI ALL'ART. 19 DEL CCNL EPR 2002-2005

Art. 3

Oggetto e campo di applicazione

1. Il presente Capo disciplina i criteri e le modalità di attribuzione, al personale non dirigente ENEA, delle risorse che confluiscono nel Fondo di cui all'art. 19 del CCNL EPR 2002-2005 l b.e. 2002-2003.
2. Le prestazioni, di cui al comma 1, devono intendersi riferite ad attività ed erogazione di servizi altamente qualificati e sono svolte dalle strutture dell'ENEA a ciò espressamente autorizzate.

Art. 4

Criteri generali per la destinazione e l'utilizzo delle risorse

1. Il fondo di incentivazione di cui all'art. 19 del CCNL EPR 2002-2005, 1° biennio economico, è destinato a incrementare, nelle loro parti variabili, il Fondo per le politiche di sviluppo del personale, per la produttività e per il trattamento accessorio del personale inquadrato nei livelli IV-VIII e le risorse destinate al personale ricercatore e tecnologo:
 - 1.1. per il 20 per cento, riservato al personale direttamente coinvolto nell'esecuzione del contratto/progetto. La ripartizione tra gli aventi diritto avverrà coerentemente con le percentuali di partecipazione, proposte dal Responsabile di contratto/progetto e utilizzate per la rendicontazione dell'attività;
 - 1.2. per il 15 per cento, riservato al personale:
 - 1.2.1. della struttura presso la quale il contratto è stato eseguito, secondo criteri di ripartizione che tengano conto della prestazione lavorativa, individuati dal Responsabile della struttura medesima e per un ammontare complessivo non superiore al 75 % della presente somma;

Sezione III – CAPO Unico – Ipotesi di accordo in esame

CRITERI GENERALI PER L'UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE CHE CONFLUISCONO NEL FONDO DI CUI ALL'ART. 19 DEL CCNL EPR 2002-2005

Art. 17

Oggetto e campo di applicazione

1. Il presente Capo modifica e sostituisce il contenuto del Capo II del CCI ENEA "su istituti di particolare interesse", sottoscritto in data 22 luglio 2015.
2. Il presente Capo disciplina i criteri e le modalità di attribuzione, al personale non dirigente ENEA, delle risorse che confluiscono nel Fondo di cui all'art. 19 del CCNL EPR 2002-2005, l b.e. 2002-2003.
3. Le prestazioni, di cui al comma 1, devono intendersi riferite ad attività ed erogazione di servizi altamente qualificati e sono svolte dalle strutture dell'ENEA a ciò espressamente autorizzate.

Art. 18

Criteri generali per la destinazione e l'utilizzo delle risorse

1. Il fondo di incentivazione di cui all'art. 19 del CCNL EPR 2002-2005, l b.e. 2002-2005, è destinato a incrementare, nelle loro parti variabili, il Fondo per le politiche di sviluppo del personale, per la produttività e per il trattamento accessorio del personale inquadrato nei livelli IV-VIII e le risorse destinate al personale ricercatore e tecnologo:
 - 1.1 per il 30%, quale apporto individuale, riservato al personale direttamente coinvolto nell'esecuzione del progetto/contratto. La ripartizione tra gli aventi diritto avverrà coerentemente con le percentuali di partecipazione, proposte dal Responsabile di progetto/contratto e individuate dal Dirigente e/o Responsabile di primo livello organizzativo e utilizzate, nel caso di progetti, per la rendicontazione dell'attività;
 - 1.2 per il 20%, quale apporto di gruppo, riservato al personale:
 - 1.2.1 delle Unità Organizzative direttamente coinvolte nell'esecuzione del progetto/contratto, proposte dal Responsabile di progetto/contratto e individuate dal Dirigente e/o Responsabile di primo livello organizzativo;



1.2.2. amministrativo per le attività generali di supporto, secondo criteri di ripartizione che tengano conto della prestazione lavorativa, individuati dai Responsabili delle strutture interessate. L'ammontare complessivo sarà pari all'importo residuo risultante dall'applicazione del precedente punto 1.2.1.;

Trimestralmente, a partire dal 1.07.2015, verrà fornita alle OO.SS. un'apposita informativa contenente gli importi che saranno accantonati sul capitolo di spesa dedicato e le attività che parteciperanno alla costituzione dello stesso.

Inoltre, annualmente, verrà pubblicato, sul sito istituzionale dell'Agenzia, l'elenco delle attività che hanno concorso alla determinazione del fondo, i relativi ricavi ed il personale che ha contribuito ai predetti ricavi con la relativa percentuale di impegno lavorativo;

1.3. per la percentuale restante a incrementare, nella sua parte variabile, il fondo per le politiche di sviluppo del personale, per la produttività e per il trattamento accessorio del personale inquadrato nei livelli IV-VIII e le risorse destinate al personale ricercatore e tecnologo. La ripartizione delle predette risorse sarà riparametrata rispetto alla numerosità dei profili dei dipendenti coinvolti nella prestazione di attività e servizi a favore di terzi.

1.4. Dette quote sono comprensive degli oneri previdenziali e dell'IRAP, a carico ENEA.

2. In ogni caso, il personale di cui ai punti 1.1 e 1.2 può essere ricompensato per lo svolgimento delle prestazioni, di cui al presente accordo, fino ad una somma annua totale non superiore al 15 per cento dello stipendio tabellare lordo, comprensivo delle fasce stipendiali di anzianità e delle progressioni economiche di cui all'art. 53, comma 2 del CCNL EPR 1998-2001, l b.e., in godimento al momento della definizione delle somme di cui al presente articolo. Le somme che eccedono tale percentuale rientrano nella disponibilità del Fondo di cui al punto 1.3..

1.2.2 delle Unità con funzioni Tecnico-Strategiche/Funzionali/Gestionali, indicate dal Dirigente e/o Responsabile di primo livello organizzativo. L'ammontare massimo attribuibile individualmente al personale delle predette Unità non potrà essere superiore a quello massimo erogabile, in prima applicazione, al personale di cui al precedente punto 1.2.1. L'importo residuo risultante dall'erogazione delle somme in questione, verrà redistribuito al personale di cui al precedente punto 1.2.1.;

Trimestralmente, continuerà ad essere fornita alle OO.SS. un'apposita informativa contenente gli importi che saranno accantonati sul capitolo di spesa dedicato e le attività che parteciperanno alla costituzione dello stesso.


Inoltre, annualmente, verrà pubblicato, sul sito istituzionale dell'Agenzia, l'elenco delle attività che hanno concorso alla determinazione del fondo, i relativi ricavi ed il personale che ha contribuito ai predetti ricavi con la relativa percentuale di impegno lavorativo;

1.3 per la percentuale restante a incrementare, nella sua parte variabile, il fondo destinato alla produttività ex art. 4, comma 1, lettera e) del CCNI ENEA 2006/2009. La ripartizione delle predette risorse a carico dei rispettivi Fondi, sarà determinata proporzionalmente ai presenti al 31 dicembre di ogni anno solare.

1.4 Dette quote sono comprensive degli oneri previdenziali e dell'IRAP, a carico ENEA.

2. In ogni caso, il personale di cui ai punti 1.1 e 1.2 può essere ricompensato per lo svolgimento delle prestazioni, di cui al presente articolo, fino ad una somma annua totale non superiore al 15 per cento dello stipendio tabellare lordo, comprensivo delle fasce stipendiali di anzianità e delle progressioni economiche di cui all'art. 53, comma 2 del CCNL EPR 1998-2001, l b.e. 1998-1999, in godimento al momento della definizione delle somme di cui al presente articolo. Le somme che eccedono tale percentuale rientrano nella disponibilità del Fondo di cui al punto 1.3..

<p>3. La quota costituisce trattamento accessorio alla retribuzione ed è cumulabile con ogni altro elemento retributivo spettante ai sensi della disciplina contrattuale vigente.</p> <p>4. Nessun compenso potrà essere erogato prima della riscossione del saldo del corrispettivo.</p> <p>5. Le modalità di avvenuta erogazione, costituiranno oggetto di informazione successiva alle OO. SS., così come previsto dall'art. 31, comma 4, del CCNL 2002-2005 EPR, I b.e., come modificato dall'art. 20, comma 2, CCNL EPR 2006-2009, I b.e.</p> <p>Art. 5</p> <p><i>Verifiche annuali</i></p> <p>1. Le Parti si riservano di verificare l'attuazione del presente istituto contrattuale e di proporre eventuali modifiche entro il 31.12.2015.</p>	<p>3 La quota costituisce trattamento accessorio alla retribuzione ed è cumulabile con ogni altro elemento retributivo spettante ai sensi della disciplina contrattuale vigente.</p> <p>4 Nessun compenso potrà essere erogato prima della riscossione del saldo del corrispettivo.</p> <p>5 Le modalità di avvenuta erogazione, costituiranno oggetto di informazione successiva alle OO. SS., così come previsto dall'art. 31, comma 4, del CCNL 2002-2005 EPR, I b.e. 2002-2003, come modificato dall'art. 20, comma 2, CCNL EPR 2006-2009, I b.e 2006-2007.</p> <p>6 Le Parti si riservano di verificare l'attuazione del presente istituto contrattuale e di proporre eventuali modifiche, <u>dopo la seconda applicazione del medesimo istituto.</u></p>
---	---


 Direzione Personale
 Servizio Relazioni Sindacali,
 Organizzazione e Statistiche
 Dr. Fabio Vecchi


 Direzione Personale
 Il Vice Direttore
 (Avv. Davide Ansanelli)


 Direzione Personale
 Il Prefetto
 Avv. Fabio Vecchi