



ENTE PER LE NUOVE TECNOLOGIE, L'ENERGIA E L'AMBIENTE

TESTO COORDINATO  
DELLA NORMATIVA CONTRATTUALE PER IL  
PERSONALE NON DIRIGENTE

**ENEA**

*Quadriennio 1998-2001*

Funzione Centrale Risorse Umane  
Gennaio 2004



**TESTO COORDINATO DELLA NORMATIVA CONTRATTUALE  
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ENEA**

1. Guida alla lettura	Pag.	3
2. <b>Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (*)</b> Parte normativa: quadriennio 1998-2001 Parte economica: biennio 1998-1999	Pag.	5
3. <b>Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro</b>  Parte economica: biennio 2000-2001	Pag.	128
4. <b>Contratto Collettivo Nazionale Integrativo</b>  Parte normativa ed economica: quadriennio 1998-2001	Pag.	136

---

*(\*) Testo coordinato redatto con l'inserimento degli articoli non disapplicati dei precedenti CCNL 1994-1997 e CCL 1988-1991, in attuazione del disposto di cui all'Art. 72 del CCNL 1998-2001*



## Guida alla lettura del testo

Il presente testo coordinato della normativa contrattuale per il personale non dirigente dell'ENEA è il risultato del combinato delle seguenti fonti normative:

- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale non dirigente dell'ENEA – quadriennio normativo 1998-2001 e biennio economico 1998-1999, sottoscritto il 21.2.2002;
- Contatto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale non dirigente dell'ENEA, biennio economico 2000-2001, sottoscritto il 21.2.2002;
- Articoli dei precedenti CCNL 1994-1997 e CCL 1988-1991, non abrogati ai sensi dell'Art. 72 del CCNL 1998-2001.
- Contratto Collettivo Nazionale Integrativo del CCNL per il personale non dirigente dell'ENEA, quadriennio normativo 1998-2001, sottoscritto il 29.01.2003;

Obiettivo principale del lavoro redazionale è stato quello di dare sistemazione omogenea ed unitaria alle disposizioni contrattuali vigenti, secondo criteri di organicità e razionalità.

La scelta di metodo operata, che risponde esclusivamente ad esigenze di carattere operativo, tende a facilitare la consultazione della normativa, costituendo al contempo il punto di riferimento per i futuri rinnovi contrattuali.

Per quanto riguarda la veste grafica del documento, si precisa quanto segue:

1. la struttura del testo riflette, quanto a Titoli/Capi e numerazione degli articoli, l'ordine del CCNL 1998-2001. Gli articoli sono riportati con **la numerazione di origine ed il titolo in grassetto sul margine sinistro.**

*A titolo esemplificativo:*

### **Art. 49 - Progressione economica all'interno dei livelli professionali**

1. All'interno di ciascun livello professionale è prevista una progressione economica che si realizza con i criteri e le modalità stabiliti.....;

2. Gli articoli non disapplicati dei precedenti contratti sono stati "distribuiti", secondo la logica della attinenza tematica, alla fine dei singoli Titoli/Capi del CCNL 1998-2001, oppure in calce alle singole disposizioni. A tal fine si è aggiunta la notazione bis, ter, quater, quinquies, etc., ed è stata mantenuta (tra parentesi) l'indicazione della numerazione originaria dei precedenti contratti. Tali articoli sono stati integralmente riportati con il *carattere corsivo* ed il **titolo in grassetto e corsivo al centro della pagina.**

*A titolo esemplificativo:*

### **Art. 49 bis (ex art. 33 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)**

#### **PROGRESSIONE PROFESSIONALE**

1. *In corrispondenza dello sviluppo dell'esperienza e della professionalità conseguente al regolare svolgimento nel tempo delle funzioni assegnate.....*

3. Tenuto conto che nel quadriennio 1994-1997 la normativa contrattuale del personale non dirigente era regolata da due distinti contratti, si fa presente che, per quanto riguarda il richiamo agli articoli non disapplicati, si è fatto riferimento (salvo i casi di difformità fra le due Aree) agli articoli della “Area Tecnico Amministrativa”; nei casi di difformità fra le due Aree, gli articoli sono stati citati autonomamente.
3. Per quanto riguarda gli articoli dei precedenti CCNL 1994-1997 non più applicabili nella loro interezza, ma mantenenti una loro parziale efficacia in quanto assunti a riferimento per l’applicazione di alcuni specifici istituti contrattuali del CCNL 1998-2001, si è ritenuto utile riportarli come “note” in calce. (*Ved. ad es. Art. 50 del CCNL 1998-2001*)
4. I riferimenti alla “Area Tecnico Amministrativa” sono stati richiamati con la sigla “Area T.A.” e quelli alla “Area Dirigenziale e delle Specifiche Tipologie Professionali” con la sigla “Area D.P.”.
5. Le fonti di riferimento per la cura dell’intero lavoro sono i Contratti Collettivi pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ENEA  
QUADRIENNIO NORMATIVO 1998-2001  
E BIENNIO ECONOMICO 1998-1999**

A seguito del parere favorevole espresso in data 18 gennaio 2002 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, sulla base dell'intesa intercorsa con l'ENEA sul testo dell'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL relativo al personale non dirigente dell'ENEA nonché della certificazione della Corte dei Conti, in data 19 febbraio 2002, sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno 21 febbraio 2002 alle ore 19,30 presso la sede dell'Aran, ha avuto luogo l'incontro tra:

**L'ARAN:**

nella persona del Dott. Antonio Guida (firmato)  
per delega del Presidente, Avv. Guido Fantoni

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni Sindacali:

**Confederazioni Sindacali**

**CGIL (firmato)**

**CISL (firmato)**

**UIL (firmato)**

**CISAL (firmato)**

**CIDA (firmato)**

**Organizzazioni Sindacali**

**CGIL/SNUR (firmato)**

**CISL/RICERCA (firmato)**

**UIL/PA (firmato)**

**CISAL/RICERCA (firmato)**

**UNIRI (ANPRI/EPR-CIDA RICERCA) (firmato)**

al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato CCNL per il personale non dirigente dell'ENEA, quadriennio 1998-2001 e biennio economico 1998-1999, del personale dell'Ente per le Nuove Tecnologie, l'Energia e l'Ambiente (ENEA).

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ENEA  
QUADRIENNIO NORMATIVO 1998-2001  
E BIENNIO ECONOMICO 1998-1999**

**TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

**CAPO I**

Art. 1 - Campo di applicazione	pag. 11
Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	“ 11

**TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI**

**CAPO I – OBIETTIVI E MODELLI RELAZIONALI**

Art. 3 - Obiettivi e strumenti	“ 13
Art. 4 – Contrattazione collettiva integrativa	“ 13
Art. 5 – Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo	“ 15
Art. 6 – Informazione	“ 16
Art. 7 – Consultazione	“ 17
Art. 8 – Concertazione	“ 17
Art. 9 – Monitoraggio e verifiche	“ 18

**CAPO II – SOGGETTI SINDACALI**

Art. 10 – Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa	“ 19
Art. 11 – Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro	“ 19
<i>Art. 11 bis – Unità Produttive</i>	“ 19
<i>Art. 11 ter – Assemblee</i>	“ 20
<i>Art. 11 quater – Diritto di affissione</i>	“ 21
Art. 12 – Composizione delle delegazioni della contrattazione integrativa	“ 21
Art. 13 – Deleghe a favore delle organizzazioni sindacali	“ 21
<i>Art. 13 bis – Dirigenti sindacali</i>	“ 22
<i>Art. 13 ter – Trasferimento dirigenti sindacali</i>	“ 22

**CAPO III – PREVENZIONE DELLA CONFLITTUALITA'**

Art. 14 – Principi e regole di comportamento	“ 23
Art. 15 – Interpretazione autentica dei contratti	“ 23

**TITOLO III – COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Art. 16 – Rapporto di lavoro a tempo parziale	“ 24
Art. 17 – Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale	“ 25
Art. 18 – Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale	“ 25
Art. 19 – Assunzioni a tempo determinato	“ 26
Art. 20 – Contratti di formazione e lavoro	“ 27
Art. 21 – Disciplina sperimentale del telelavoro	“ 29
Art. 22 – Contratto di fornitura di lavoro temporaneo	“ 29
Art. 23 – Forme contrattuali flessibili di lavoro	“ 30



Art. 24 – Periodo di prova	“	30
Art. 25 – Lavoratori disabili	“	31
Art. 26 – Mutamento di mansioni per inidoneità psico-fisica	“	31
Art. 27 – Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza	“	32
Art. 28 – Mobilità verso altre amministrazioni e comandi	“	33

#### **TITOLO IV – SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Art. 29 – Modifiche e integrazioni alla disciplina sull’orario di lavoro e sullo straordinario	“	34
<i>Art. 29 bis – Orario di lavoro</i>	“	35
<i>Art. 29 ter – Lavoro straordinario – lavoro festivo – lavoro notturno</i>	“	37
<i>Art. 29 quater – Chiamata fuori orario</i>	“	38
<i>Art. 29 quinquies – Lavoro in turno</i>	“	39
<i>Art. 29 sexies – Indennità di reperibilità</i>	“	40
<i>Art. 29 septies – Riposo settimanale</i>	“	42
<i>Art. 29 octies – Festività</i>	“	42
<i>Art. 29 nonies – Ferie</i>	“	43
<i>Art. 29 decies – Assenze</i>	“	44
Art. 30 – Conto ore individuale	“	44
Art. 31 – Permessi	“	44
<i>Art. 31 bis – Permessi</i>	“	44
<i>Art. 31 ter – Diritto allo studio (Area T.A.)</i>	“	45
<i>Art. 31 quater – Diritto allo studio (Area D.P.)</i>	“	46
Art. 32 – Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio	“	47
Art. 33 – Altre aspettative previste da disposizioni di legge	“	47
Art. 34 – Disposizioni comuni sulle aspettative	“	47
<i>Art. 34 bis – Aspettativa</i>	“	48
<i>Art. 34 ter – Congedi per motivi di studio o di collaborazione ad Attività industriale di ricerca</i>	“	48
Art. 35 – Assenze per malattia	“	49
<i>Art. 35 bis – Malattia e Infortunio</i>	“	49
Art. 36 – Infortuni sul lavoro, malattie dovute a causa di servizio	“	51
<i>Art. 36 bis – Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche</i>	“	52
<i>Art. 36 ter – Tutela dei dipendenti che necessitano di recupero sociale</i>	“	53
Art. 37 - Congedi per la formazione	“	53
Art. 38 – Congedi parentali	“	54
Art. 39 – Congedi per eventi e cause particolari	“	55
Art. 40 – Servizio militare e servizio sostitutivo civile	“	55
Art. 41 – Semplificazione amministrativa e tutela della privacy	“	56
Art. 42 – Formazione professionale	“	56
<i>Art. 42 bis – Comitato per le Pari Opportunità</i>	“	57

#### **TITOLO V – SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE**

Art. 43 – Obiettivi	“	59
Art. 44 – Il sistema di classificazione del personale	“	59
Art. 45 – Tipologie professionali dei livelli 9, 9.1, 9.2	“	59
Art. 46 – Specificità correlate alla funzione di ricercatore-tecnologo	“	60
Art. 47 – Specificità correlate alla funzione di professionista	“	61
Art. 48 – Accesso dall’esterno ai livelli professionali	“	62
Art. 49 – Progressione economica all’interno dei livelli professionali	“	62
<i>Art. 49 bis – Progressione professionale (Area.T.A)</i>	“	63

<i>Art. 49 ter – Progressione professionale (Area D.P.)</i>	“	64
<i>Art. 50 – Progressione verticale nel sistema di classificazione</i>	“	65
<i>Art. 51 – Progressioni verticali dei ricercatori-tecnologi</i>	“	68
<i>Art. 52 – Progressioni verticali dei professionisti</i>	“	68
<i>Art. 53 – Progressioni verticali degli esperti di amministrazione e gestione</i>	“	68
<i>Art. 54 – Progressioni verticali degli esperti di operazione</i>	“	69
<i>Art. 55 – Disciplina di prima applicazione per le progressioni verticali</i>	“	70
<i>Art. 56 – Incarichi di elevata responsabilità</i>	“	70
<i>Art. 57 – Indennità di responsabilità e indennità di risultato</i>	“	71
<i>Art. 58 – Clausola di inquadramento del personale in servizio nel sistema di classificazione</i>	“	71
<i>Art. 59 – Mansioni superiori nel nuovo sistema classificatorio</i>	“	72

## **TITOLO VI – TRATTAMENTO ECONOMICO**

<i>Art. 60 - Struttura della retribuzione</i>	“	73
<i>Art. 60 bis – Retribuzione mensile (Area D.P.)</i>	“	74
<i>Art. 60 ter – Retribuzione mensile (Area T.A.)</i>	“	74
<i>Art. 60 quater – Elemento Aggiuntivo di Retribuzione (Area D.P.)</i>	“	74
<i>Art. 60 quinquies – Elemento Aggiuntivo di Retribuzione (Area T.A.)</i>	“	75
<i>Art. 61 – Numero delle mensilità di retribuzione</i>	“	76
<i>Art. 62 – Incrementi tabellari ed effetti dei nuovi stipendi</i>	“	77
<i>Art. 63 – Trattamento economico dei livelli professionali</i>	“	77
<i>Art. 64 – Risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività</i>	“	77
<i>Art. 64 bis – Riassegnazione fondi trattamenti accessori di retribuzione (Area D.P.)</i>	“	80
<i>Art. 64 ter – Riassegnazione fondi trattamenti accessori di retribuzione (Area T.A.)</i>	“	80
<i>Art. 65 – Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività</i>	“	81
<i>Art. 65 bis – Indennità di sede disagiata</i>	“	82
<i>Art. 65 ter – Indennità per disagio ambientale</i>	“	82
<i>Art. 65 quater – Indennità per uso indumenti protettivi</i>	“	83
<i>Art. 65 quinquies – Indennità di operazione di impianti nucleari</i>	“	84
<i>Art. 65 sexies – Indennità maneggio denaro</i>	“	85
<i>Art. 65 septies – Cumulo indennità</i>	“	85
<i>Art. 66 – Collegamento tra produttività ed incentivi</i>	“	85
<i>Art. 67 – Indennità di ente</i>	“	86
<i>Art. 67 bis – Trattamento di trasferta in Italia e all'estero (Area T.A.)</i>	“	87
<i>Art. 67 tris – Trattamento di trasferta in Italia e all'estero (Area D.P.)</i>	“	88
<i>Art. 67 quater – Trattamento di trasferimento (Area T.A.)</i>	“	90
<i>Art. 67 quinquies – Trattamento di sede all'estero (Area T.A.)</i>	“	91

## **TITOLO VII – DIRITTI E DOVERI DEL DIPENDENTE**

<i>Art. 68 – Diritto d'Autore e diritti da invenzione industriale</i>	“	92
<i>Art. 68 bis – Doveri del dipendente</i>	“	92
<i>Art. 68 ter – Obbligo di reperibilità</i>	“	93
<i>Art. 68 quater – Sospensione cautelare in caso di procedimento penale</i>	“	94
<i>Art. 68 quinquies – Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare</i>	“	94
<i>Art. 68 sexies – Codice Disciplinare (Area T.A.)</i>	“	95
<i>Art. 68 septies – Codice Disciplinare (Area D.P.)</i>	“	97
<i>Art. 68 octies – Sanzioni e procedimenti disciplinari (Area T.A.)</i>	“	99
<i>Art. 68 nonies – Sanzioni e procedimenti disciplinari (Area D.P.)</i>	“	100
<i>Art. 69 – Visite personali di controllo</i>	“	101

<i>Art. 69 bis – Estinzione del rapporto di lavoro (Area T.A.)</i>	“ 101
<i>Art. 69 ter – Estinzione del rapporto di lavoro (Area D.P.)</i>	“ 102
<i>Art. 69 quater – Obblighi delle parti</i>	“ 102
<i>Art. 69 quinquies – Recesso da parte dell’Ente</i>	“ 103
<i>Art. 69 sexies - Nullità del licenziamento</i>	“ 103
<i>Art. 69 septies – Termini di preavviso (Area T.A.)</i>	“ 104
<i>Art. 69 octies – Termini di preavviso (Area D.P.)</i>	“ 104
<i>Art. 69 nonies – Riammissione in servizio</i>	“ 105
<b>TITOLO VIII – TRATTAMENTI DI PREVIDENZA ED ASSICURATIVI</b>	
Art. 70 – Previdenza complementare	“ 106
<i>Art. 70 bis – Trattamento di Previdenza</i>	“ 106
<i>Art. 70 ter – Trattamenti assicurativi</i>	“ 107
<i>Art. 70 quater – Assicurazioni integrative</i>	“ 108
<i>Art. 70 quinquies – Servizi aziendali</i>	“ 108
<i>Art. 70 sexies – Attività ricreative, culturali, assistenziali</i>	“ 109
<i>Art. 70 septies – Mutui edilizi</i>	“ 109
<b>TITOLO IX – DISPOSIZIONI FINALI</b>	
Art. 71 – Disposizioni o particolari	“ 110
Art. 72 – Clausola di salvaguardia	“ 110
<b>ALLEGATO A</b>	“ 111
<b>A.1 – DECLARATORIA DEI LIVELLI PROFESSIONALI</b>	
Livello 3	“ 111
Livello 4	“ 111
Livello 5	“ 112
Livello 6	“ 112
Livello 7	“ 113
Livello 8	“ 113
Livello 9, 9.1 e 9.2	“ 114
Livello 9	“ 115
Livello 9.1	“ 115
Livello 9.2	“ 116
<b>A.2 – PROFILI PROFESSIONALI DEI LIVELLI DA 9 A 9.2</b>	
Ricercatore/tecnologo (Livello 9.0)	“ 117
Primo Ricercatore/tecnologo (Livello 9.1)	“ 117
Ricercatore/tecnologo senior (Livello 9.2)	“ 117
Professionista (Livello 9)	“ 118
Primo Professionista (Livello 9.1)	“ 118
Professionista senior (Livello 9.2)	“ 118
Esperto di amministrazione e gestione (Livello 9)	“ 119
Primo esperto di amministrazione e gestione (Livello 9.1)	“ 119
Esperto di amministrazione e gestione senior (Livello 9.2)	“ 119
Esperto di operazione (Livello 9)	“ 120
Primo esperto di operazione (Livello 9.1)	“ 120
Esperto di operazione senior (Livello 9.2)	“ 120
Tabella 1	“ 121
Tabella 2	“ 122

Tabella 3A	“	123
Tabella 3B	“	124
Tabella 4	“	125
Tabella 5	“	126
Dichiarazione congiunta N. 1	“	127
Dichiarazione congiunta N. 2	“	127
Dichiarazione UNIRI (ANPRI-EPR, CIDA-RICERCA)	“	127
<b>CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL BIENNIO ECONOMICO 2000-2001</b>	“	129
Art. 1 – Aumenti della retribuzione base	“	130
Art. 2 – Effetti nuovi stipendi	“	130
Art. 3 – Integrazione delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività	“	130
Art. 4 – Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la Produttività	“	131
Tabella 1	“	132
Tabella 2	“	133
Dichiarazione UNIRI (ANPRI-EPR, CIDA-RICERCA)	“	134
Convenzione	“	135
Dichiarazione congiunta	“	137
<b>CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO RELATIVO AL QUADRIENNIO 1998-2001</b>	“	139
Art. 1 – Flessibilità dell’orario di lavoro	“	140
Art. 2 – Permessi	“	140
Art. 3 – Compensi sostitutivi del lavoro straordinario e supplementare e modalità di gestione dell’orario di lavoro per il personale dei livelli 9, 9.1 e 9.2	“	140
Art. 4 – Disciplina dei trattamenti accessori	“	141
Art. 5 – Riequilibrio retributivo	“	142
Art. 6 – Produttività collettiva ed individuale	“	143
Art. 7 – Prerogative sindacali per il personale con sede di lavoro Brindisi	“	144
Art. 8 – Norma di rinvio	“	144
Dichiarazione a verbale N. 1	“	145

## **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

### **CAPO I**

#### **Art. 1 - Campo di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, stipulato ai sensi dell'art. 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, esclusi i dirigenti, dell'ENTE PER LE NUOVE TECNOLOGIE L'ENERGIA E L'AMBIENTE (d'ora in avanti: "ENEA").
2. Il presente CCNL comprende una disciplina comune per tutto il personale, ferma restando la previsione delle specifiche disposizioni di cui al titolo V correlate alla specificità delle tipologie professionali dei livelli 9, 9.1, 9.2.
3. Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è richiamato nel testo del presente contratto con la dizione "D.lgs.n. 165/2001". L'Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN) è richiamata con il termine "Agenzia".

#### **Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 1998- 31 dicembre 2001 per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 1998 fino al 31 dicembre 1999 per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'Agenzia dà immediata comunicazione all'ENEA dell'avvenuta stipulazione.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dall'ENEA entro 30 giorni dalla data di stipula del presente CCNL.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti dell'ENEA sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura dell'art. 48 del D.lgs. n. 165/2001.
7. In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma precedente.

## **TITOLO II RELAZIONI SINDACALI**

### **CAPO I OBIETTIVI E MODELLI RELAZIONALI**

#### **Art. 3 - Obiettivi e strumenti**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione delle responsabilità delle parti, è riordinato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza dell'ENEA di innalzare i livelli qualitativi e quantitativi delle attività svolte nell'ambito delle proprie finalità istituzionali.
2. Il perseguimento dell'obiettivo indicato al comma precedente comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali convenientemente articolato in momenti di confronto negoziale e in momenti di interazione non negoziale atti a garantire la partecipazione delle parti sociali. In tale impostazione il sistema di relazioni sindacali comprende:
  - a) la contrattazione collettiva, che ha il suo momento fondamentale nel contratto collettivo nazionale e che trova ulteriore esplicazione nella contrattazione integrativa sulle materie e secondo le modalità previste dal predetto contratto nazionale; in coerenza con il carattere privatistico della contrattazione, essa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti;
  - b) la partecipazione sindacale che si articola negli istituti dell'informazione, della consultazione e della concertazione;
  - c) le procedure per l'interpretazione autentica dei contratti collettivi.

#### **Art. 4 - Contrattazione collettiva integrativa**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge tra i soggetti indicati nell'art.10. Essa si avvale delle risorse dell'apposito fondo unico previsto dall'art. 64 e persegue la finalità di incrementare la produttività e la qualità dei servizi e del lavoro nonché di sostenere i processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica e organizzativa.
2. La contrattazione collettiva integrativa è strutturata su due livelli: il primo si svolge a livello nazionale ed il secondo si svolge a livello territoriale, coincidente con le aggregazioni delle strutture correlate agli ambiti di elezione delle R.S.U., evitando duplicazioni e sovrapposizioni di materie con la contrattazione integrativa di primo livello.
3. In sede di contrattazione collettiva integrativa di livello nazionale sono regolate le seguenti materie:

- a) criteri generali relativi alle forme di incentivazione del personale, in relazione a obiettivi e programmi di innovazione organizzativa, incremento della produttività e miglioramento della qualità del servizio, con particolare riferimento a:
    - a1) criteri generali di distribuzione della quota di risorse destinate ai sistemi di incentivazione del personale, in relazione ai progetti e programmi e tra i gruppi e i singoli;
    - a2) criteri generali di scelta del personale da adibire ai progetti, in modo funzionale alle priorità organizzative e al miglioramento del servizio;
  - b) criteri generali per la corresponsione dei compensi previsti dall'art. 65, comma 2 lett. e), f);
  - c) linee di indirizzo e programmazione generale per i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione, riqualificazione e aggiornamento del personale, volti ad adeguarne la professionalità ai processi di innovazione;
  - d) linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro;
  - e) le linee di indirizzo e i criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili, nonché i criteri generali per l'applicazione della normativa in materia;
  - f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alle professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
  - g) i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro;
  - h) modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro di cui all'art. 29, a integrazione e nel quadro delle disposizioni contenute nel presente CCNL;
  - i) criteri generali per la determinazione delle priorità nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa;
  - j) criteri generali per la istituzione e gestione delle attività socio-assistenziali per il personale;
  - k) forme di copertura assicurativa delle attrezzature utilizzate nel telelavoro e dell'uso delle stesse;
  - l) iniziative per l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, ivi comprese le proposte di azioni positive;
  - m) criteri generali di priorità per il trasferimento, a domanda da una sede ad altra dell'ENEA, limitatamente ai trasferimenti tra sedi localizzate in Comuni diversi;
  - n) definizione dei casi che richiedono la deroga, in via eccezionale dal limite individuale massimo di 80 ore annue di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 14, comma 11 del CCNL del personale ENEA "Area tecnico-amministrativa", quadriennio normativo 1994-1997, stipulato il 4/8/1997;
  - o) criteri generali per la ripartizione delle risorse destinate alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario tra le strutture individuate dall'ordinamento ENEA.
  - p) criteri generali per le progressioni economiche nell'ambito di ciascun livello professionale, di cui all'art. 49.
4. In sede di contrattazione integrativa a livello territoriale, sono regolate le seguenti materie:
- a) criteri per l'attuazione di iniziative addestrative realizzabili a livello locale in conseguenza delle innovazioni organizzative e tecnologiche;
  - b) criteri di applicazione, con riferimento ai tempi e alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
  - c) modalità attuative dei criteri definiti dalla contrattazione integrativa collettiva di primo livello, ove necessario per le caratteristiche peculiari locali;
  - d) materie demandate alla contrattazione integrativa di secondo livello dalla contrattazione integrativa di primo livello, tra quelle di cui al comma 3, evitando in ogni caso duplicazioni o sovrapposizioni.



5. Fermi restando i principi di comportamento delle parti durante le trattative indicati nell'art. 14, sulle materie demandate alla contrattazione integrativa non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico accessorio, decorsi senza esito trenta giorni, prorogabili, in accordo tra le parti, di ulteriori 30 giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono le rispettive prerogative e la libertà di iniziativa.
6. I contratti collettivi integrativi di cui al presente articolo non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dal contratto collettivo nazionale o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'ENEA. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

#### **Art. 5 - Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo**

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per la loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche.
2. L'Enea provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'articolo 10, comma 1 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme. Le piattaforme per il rinnovo dei contratti collettivi integrativi sono presentate almeno tre mesi prima della scadenza dei precedenti contratti.
3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal collegio dei revisori o analogo organo previsto dall'ordinamento dell'Enea. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico - finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'Enea autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.
5. L'ENEA è tenuto a trasmettere all'A.Ra.N., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.
6. I contratti decentrati stipulati ai sensi dei CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" ed "Area delle specifiche tipologie professionali" quadriennio normativo 1994/1997 stipulati il 4/8/1997 conservano la loro efficacia sino alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo di cui al presente articolo, fatta salva la diversa quantificazione delle risorse previste dal presente CCNL.

## **Art. 6 - Informazione**

1. L'informazione si propone di basare sulla trasparenza decisionale e sulla prevenzione dei conflitti, pur nella distinzione dei ruoli, i comportamenti delle parti.
2. L'ENEA fornisce informazioni ai soggetti sindacali di cui all'articolo 10 in materia di ambiente di lavoro e sulle misure generali inerenti la gestione del rapporto di lavoro.
3. Nelle materie di seguito indicate l'ENEA fornisce una informazione preventiva, inviando tempestivamente la documentazione necessaria:
  - A) ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 1:
    - a) articolazione dell'orario di lavoro e di servizio;
    - b) definizione dei criteri per la determinazione delle dotazioni organiche;
    - c) verifica periodica della produttività delle strutture;
    - d) stato dell'occupazione anche a tempo determinato e parziale;
    - e) criteri generali di riorganizzazione degli uffici, di programmazione della mobilità, di innovazione e di sperimentazione gestionale;
    - f) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro e le sue modifiche;
    - g) modalità di realizzazione dei progetti e ambito delle professionalità da impiegare nei progetti di telelavoro;
    - h) adozione di forme di lavoro flessibili, di cui all'art. 36, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001;
    - i) bilancio preventivo e consuntivo.
    - j) modalità di gestione delle eventuali eccedenze di personale secondo la disciplina e nei rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
  - B) ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, per gli aspetti pertinenti agli interessi delle strutture territoriali:
    - a) articolazione dell'orario di lavoro e di servizio;
    - b) verifica periodica della produttività delle strutture;
    - c) criteri generali di riorganizzazione degli uffici, di programmazione della mobilità, di innovazione e di sperimentazione gestionale;
    - d) modalità di realizzazione dei progetti e ambito delle professionalità da impiegare nei progetti di telelavoro.
4. Nelle seguenti materie l'informazione è successiva e ha per oggetto gli atti di gestione adottati e i relativi risultati:
  - A) ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 1:
    - a) attuazione dei programmi di formazione del personale;
    - b) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
    - c) andamento generale della mobilità del personale;
    - d) distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;
    - e) distribuzione complessiva delle risorse per le politiche di sviluppo della produttività e delle risorse umane, ai sensi dell'art. 65;
    - f) andamento a consuntivo del ricorso al lavoro interinale;
    - g) attuazione delle iniziative relative ai servizi sociali in favore del personale;
    - h) attuazione delle materie oggetto di informazione preventiva;
  - B) ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, per gli aspetti pertinenti agli interessi delle strutture territoriali:

- a) attuazione dei programmi di formazione del personale;
  - b) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
  - c) distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;
  - d) attuazione delle iniziative relative ai servizi sociali in favore del personale;
  - e) attuazione delle materie oggetto di informazione preventiva, limitatamente ai punti di competenza.
5. Nel caso in cui il sistema informativo utilizzato dall'ENEA consenta la raccolta e l'utilizzo di dati sulla quantità e qualità delle prestazioni lavorative dei singoli operatori, lo stesso ENEA provvede ad una adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore.
6. Non è oggetto di riservatezza l'informazione alle organizzazioni sindacali sui principi e criteri di erogazione dei trattamenti accessori.

### **Art. 7 - Consultazione**

1. La consultazione si svolge sulle materie per le quali è prevista da disposizioni legislative o norme contrattuali. In tali casi, senza particolari formalità, l'ENEA acquisisce il parere dei soggetti sindacali di cui all'articolo 10.
2. La consultazione si svolge in particolare sulle materie attinenti la prevenzione e la sicurezza sul posto di lavoro, con il rappresentante per tali materie, al fine di assicurare l'attuazione di quanto previsto dal D. Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni.
3. La consultazione si svolge altresì sulle seguenti materie:
- A) con i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 1:
    - a) contenuto e motivi di ciascun contratto di fornitura di lavoro interinale;
    - b) programmazione triennale del fabbisogno di personale, fabbisogni quantitativi e/o qualitativi derivanti dalla costituzione di nuove strutture e relativi fabbisogni formativi.
  - B) con i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, per gli aspetti pertinenti agli interessi delle strutture territoriali:
    - a) materie attinenti la prevenzione e la sicurezza sul posto di lavoro, con il rappresentante per tali materie, al fine di assicurare l'attuazione di quanto previsto dal D. Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni.

### **Art. 8 - Concertazione**

1. Ciascuno dei soggetti sindacali di cui all'art. 10, ricevuta l'informazione, può attivare mediante richiesta scritta, la concertazione.
2. La richiesta di concertazione è effettuata dai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 1, sui criteri generali relativi:

- a) all'articolazione dell'orario;
  - b) alle modalità di realizzazione dei progetti ed all'ambito delle professionalità da impiegare nei progetti di telelavoro;
  - c) alle modalità di gestione delle eventuali eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
  - d) alla definizione delle procedure di selezione per i passaggi di livello professionale di cui agli artt. 50 e segg.;
  - e) al conferimento e alla revoca degli incarichi di elevata responsabilità di cui all'art. 56;
  - f) alla graduazione delle tipologie di incarico di cui all'art. 57 ai fini dell'attribuzione della relativa indennità di responsabilità.
3. La richiesta di concertazione è effettuata dai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, sui criteri generali relativi all'articolazione dell'orario.
  4. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di correttezza e buona fede.
  5. Nel corso della concertazione le parti accertano la possibilità di definire una posizione comune sulle materie oggetto del confronto, che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di 30 giorni dalla sua attivazione. Dell'esito di esso è redatto verbale che riporta le posizioni delle parti.

#### **Art. 9 - Monitoraggio e verifiche**

1. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, possono essere costituite, a richiesta, in relazione alle dimensioni delle amministrazioni e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'ente è tenuto a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi.
2. La composizione degli organismi di cui al comma 1, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

## **CAPO II SOGGETTI SINDACALI**

### **Art. 10 - Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa**

1. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di livello nazionale di cui all'art. 4, comma 3 sono le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa a livello territoriale di cui all'art. 4, comma 4 sono:
  - le R.S.U.;
  - le organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

### **Art. 11 - Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro**

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono:
  - a) la rappresentanza sindacale unitaria (RSU), eletta ai sensi dell'accordo collettivo quadro integrativo e correttivo del CCNQ del 7 agosto 1998 per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 27 gennaio 1999 e ai sensi del protocollo di intesa sottoscritto in data 16.6.1999 dall'ARAN e dalle confederazioni sindacali per l'indizione delle elezioni delle stesse RSU negli enti di cui all'art. 70 del D.Lgs. n. 165/2001.
  - b) gli organismi di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative previste dall'art. 10, comma 2, dell'accordo collettivo quadro indicato nella lettera a) e del relativo protocollo di intesa.

*Art. 11 bis (ex art. 74 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)*

### **UNITA' PRODUTTIVE**

1. *Le unità produttive nel cui ambito, ai sensi dell'art. 19 della legge 300/1970, possono essere costituite le rappresentanze sindacali vengono individuate nelle sedi di lavoro dell'Ente di seguito indicate:*

- Roma Sede
- Casaccia
- Frascati
- Bologna
- Brasimone
- Montecuccolino
- Saluggia
- Trisaia
- S. Teresa
- Ispra
- Portici
- Faenza

*Le parti convengono che l'elenco suddetto potrà subire variazioni in relazione a modifiche dell'articolazione territoriale degli insediamenti dell'Ente.*

2. *Comma rifluito nell'Art. 11 del CCNL 1998-2001.*

### **Art. 11 ter (ex art. 74 bis CCNL 1994-1997 - Area T.A.)**

#### **ASSEMBLEE**

1. *Il personale ha diritto di riunirsi in assemblea nei locali concordati con l'Ente, fuori dell'orario di lavoro nonché, nel limite di 30 ore annue, durante l'orario medesimo con diritto alla normale retribuzione.*
2. *Le assemblee possono aver luogo anche in locali ubicati all'esterno dell'unità produttiva.*
3. *Le riunioni sono indette singolarmente o congiuntamente dalle rappresentanze sindacali aziendali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto costituite nell'ambito delle singole Unità produttive dell'Ente.*
4. *La convocazione dell'assemblea da parte delle rappresentanze sindacali è notificata al Direttore dell'Unità produttiva di norma con preavviso scritto di almeno 24 ore e deve contenere, oltre alla eventuale richiesta di disponibilità dei locali, l'indicazione dell'ora d'inizio dell'assemblea stessa e dell'ordine del giorno.*
5. *Alle assemblee possono partecipare, previo preavviso alla Direzione dell'Unità produttiva, dirigenti sindacali esterni alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto.*
6. *Le assemblee, che possono riguardare la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, sono tenute su materie di interesse sindacale o del lavoro.*
7. *La partecipazione del dipendente alle assemblee durante l'orario di lavoro deve risultare registrata con le modalità in uso nell'unità produttiva per quanto concerne l'accertamento delle presenze.*
8. *Le modalità necessarie per assicurare durante lo svolgimento delle assemblee il funzionamento dei servizi essenziali e la salvaguardia dei beni patrimoniali dell'Ente, sono stabilite, a livello di ogni singola unità produttiva tra le R.S.A. ed il Direttore della unità produttiva medesima.*

**Art. 11 quater (ex art. 75 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)**

**DIRITTO DI AFFISSIONE**

1. *I comunicati delle OO.SS. verranno affissi presso le singole Unità Produttive di cui all'art. 74 esclusivamente nelle apposite bacheche messe a disposizione dall'Ente.*
2. *Ai fini di una precisa responsabilizzazione in ordine al contenuto del materiale affisso, i comunicati di cui sopra dovranno recare esplicita indicazione dell'organo che li ha emessi.*

**Art. 12 - Composizione delle delegazioni della contrattazione integrativa**

1. Per la parte pubblica, la delegazione è composta come segue:
  - a) in sede di contrattazione integrativa a livello nazionale: dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato, dai dirigenti espressamente nominati dall'ENEA;
  - b) in sede di contrattazione integrativa a livello decentrato: dai rappresentanti espressamente nominati dall'ENEA.
2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta come segue:
  - a) in sede di contrattazione integrativa a livello nazionale: dai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 1;
  - b) in sede di contrattazione integrativa a livello decentrato: dai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2.

**Art. 13 - Deleghe a favore delle organizzazioni sindacali**

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statuari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'ENEA a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.
2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.
3. Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'ENEA e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della stessa.
4. Le trattenute devono essere operate dall'ENEA sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'ENEA.
5. L'ENEA è tenuta, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

**Art. 13 bis (ex art. 75 bis CCNL 1994-1997 – Area T.A.)**

### **DIRIGENTI SINDACALI**

1. *Sono dirigenti sindacali i componenti degli organi direttivi ed esecutivi e delle rappresentanze sindacali aziendali previste dagli statuti delle singole Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto.*
2. *Lo statuto delle Organizzazioni Sindacali, i nomi dei dirigenti di cui al precedente comma e le successive variazioni devono essere tempestivamente comunicati alla Direzione dell'Ente ai fini della titolarità dei diritti sindacali attribuiti dalla legge e dal presente contratto.*
3. *I dirigenti sindacali di cui al primo comma:*
  - a) *non sono soggetti alla subordinazione gerarchica quando sono esonerati, per l'esercizio delle loro funzioni, dal lavoro d'ufficio;*
  - b) *non possono essere trasferiti fino ad un anno dopo la cessazione del mandato dall'unità produttiva di appartenenza senza nulla osta della propria organizzazione sindacale;*
  - c) *durante il periodo di mandato sindacale conservano tutti i diritti e le aspettative a contenuto giuridico ed economico connessi al livello di inquadramento ed alla posizione lavorativa.*

**Art. 13 ter (ex art. 75 ter CCNL 1994-1997 – Area T.A.)**

### **TRASFERIMENTO DIRIGENTI SINDACALI**

1. *L'Ente, qualora intenda disporre il trasferimento per esigenze di servizio di un dirigente sindacale ad altra Unità Produttiva, è tenuto a comunicare per iscritto, in conformità al disposto del 3° comma del precedente art. 61 (art. 75 bis del presente contratto), i motivi del provvedimento proposto alla competente Organizzazione Sindacale.*
2. *La predetta Organizzazione notifica, entro 40 giorni dalla data di ricezione della comunicazione il proprio nulla osta, ovvero, i motivi della opposizione.*
3. *In mancanza di riscontro da parte dell'Organizzazione Sindacale nei termini suindicati, l'Ente ha facoltà di disporre il trasferimento.*



### **CAPO III PREVENZIONE DELLA CONFLITTUALITÀ**

#### **Art. 14 - Principi e regole di comportamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza e buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti, qualora non vengano interrotte le trattative, non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
3. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione, le parti medesime si attengono ugualmente all'impegno di non assumere iniziative unilaterali sulle materie oggetto della stessa.

#### **Art. 15 - Interpretazione autentica dei contratti**

1. Qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi, nazionali o integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 47 del d.lgs.n.165/2001 e - per quanto concerne i contratti collettivi integrativi - con quelle previste dall'art. 5 del presente CCNL, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.
2. La medesima procedura di cui al comma 1 può essere attivata anche a richiesta di una delle parti.

### **TITOLO III**

## **COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art. 16 - Rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. L'ENEA, ai sensi delle disposizioni legislative vigenti e, in particolare, del D. Lgs. n. 61/2000, modificato ed integrato dal D. Lgs. n. 100/2001, può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale o trasformare, su richiesta del dipendente, i rapporti di lavoro a tempo pieno in rapporti a tempo parziale, o viceversa, secondo le tipologie indicate dall'art. 17, comma 2.
2. L'ENEA nelle percentuali di cui alla legge n. 488/1999, art. 20, comma 1, lettera f), può assumere personale a tempo parziale e comunque entro i limiti delle risorse destinate al trattamento economico relativo.
3. Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno.
4. Il rapporto di lavoro a tempo parziale non può essere costituito relativamente a profili professionali che comportino l'esercizio di funzioni ispettive, di direzione e di coordinamento di struttura comunque denominata oppure l'obbligo della resa del conto giudiziale o che si riferiscano ad attività di particolare caratterizzazione preventivamente individuate dall'ENEA. Tale esclusione non opera nei confronti del personale che, pur appartenendo ad uno dei profili e/o livelli in questione, non svolga le predette funzioni o vi rinunci. La trasformazione dei posti e l'individuazione dei profili e/o livelli di cui al presente comma è effettuata dall'ENEA che ne informa preventivamente le organizzazioni sindacali.
5. Relativamente agli istituti normativi previsti dal presente contratto collettivo, non specificamente trattati nel presente articolo, al rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.
6. Al personale interessato è consentito, previa comunicazione all'ENEA, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività istituzionali dell'ENEA, ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001.
7. In costanza di rapporto di lavoro, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o viceversa deve risultare da atto scritto e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa nell'ambito delle tipologie di cui all'art. 17, comma 2. I dipendenti che hanno trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione anche in soprannumero oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico ovvero della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6 comma 1, del D. Lgs. n. 61/2000. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di ottenere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione purchè vi sia disponibilità del posto di organico o della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art.6, comma 1, del D.Lgs. n. 61/2000.
8. L'ENEA è tenuto a comunicare, con atto scritto motivato, le proprie determinazioni entro 30 giorni dalla data di ricezione della domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo

pieno a tempo parziale o viceversa; in mancanza di risposta negativa entro il termine suddetto, la domanda si intende accolta. L'ENEA, entro il predetto termine, può, sempre con decisione motivata, rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi nei casi in cui essa comporti, in relazione ai compiti ed alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.

9. Fermo restando quanto previsto dal comma 8, l'ENEA può autonomamente determinare, nei modi previsti dal proprio ordinamento, i termini per la presentazione delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, la decorrenza e la durata della trasformazione del rapporto, i criteri di priorità e la percentuale delle assunzioni a tempo parziale, fatto salvo il limite massimo di cui al comma 2. Le relative determinazioni sono oggetto di informazione preventiva alle Organizzazioni Sindacali rappresentative di cui all'art. 10. I criteri generali per soddisfare le domande di trasformazione del personale a tempo pieno, prioritariamente rispetto alle nuove assunzioni, sono oggetto di contrattazione integrativa.

#### **Art. 17 - Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Il dipendente a tempo parziale copre una frazione di posto in organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno. In ogni caso la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti in organico a tempo pieno trasformati in posti a tempo parziale ai sensi dell'art. 16, comma 2. Tale disposizione si applica ai rapporti di lavoro a tempo parziale costituiti dopo la stipulazione del presente contratto.
2. Il tempo parziale può essere realizzato, anche per il potenziamento dell'attività dell'ENEA nelle ore pomeridiane, sulla base delle seguenti tipologie:
  - a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
  - b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese, anno);
  - c) con combinazione delle due modalità indicate nelle precedenti lettere a) e b).

#### **Art. 18 - Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Il trattamento economico anche accessorio del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, è proporzionale alla prestazione lavorativa. La contrattazione integrativa stabilisce i criteri per l'attribuzione ai dipendenti a tempo parziale dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti nonché di altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa ed applicabili anche in misura non frazionata e non direttamente

proporzionale al regime orario adottato. Al ricorrere delle condizioni di legge, al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

2. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno ai sensi dell'art. 19 del CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997; il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione lavorativa. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.
3. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale è escluso dalla prestazione di lavoro straordinario, né può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge.
4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare, di cui all'art. 1, c. 2, lett. e) del D.Lgs. n. 61/2000 come modificato dal D.Lgs. n. 100/2001, nella misura massima stabilita dall'art. 3, c. 2, dello stesso decreto legislativo e in ogni caso con il consenso del lavoratore interessato. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.
5. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria corrispondente alla nozione di "retribuzione complessiva mensile" di cui all'art. 60, maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.
6. Nel solo caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale sono consentite prestazioni di lavoro straordinario in eccedenza all'orario di lavoro normale. Trova applicazione, in particolare, l'art. 3, commi 5 e 8, del D. Lgs. n. 61/2000, modificato ed integrato dal D. Lgs. n. 100/2001.
7. Le ore di lavoro straordinario di cui al comma 6 sono retribuite nella stessa misura stabilita per le ore di straordinario dei dipendenti a tempo pieno.
8. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni dell'art. 8 della legge 554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni.

## **Art. 19 - Assunzioni a tempo determinato**

1. Restano ferme le disposizioni vigenti in materia di assunzione a tempo determinato.
2. A tutto il personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la durata del contratto a termine, con le seguenti precisazioni:
  - a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato;
  - b) in caso di assenza per malattia o infortunio, si applicano gli artt. 35 e 36; i periodi di trattamento intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzionale secondo i criteri di cui all'art. 25, comma 5 del CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 04/08/1997, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi; il trattamento economico non può comunque essere erogato

- oltre la cessazione del rapporto di lavoro; il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 25 del CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 04/08/1997;
- c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 10 giorni complessivi in ragione d'anno, proporzionalmente al servizio prestato e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 21, comma 2 del CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 04/08/1997 ovvero in caso di lutto ai sensi dello stesso art. 21, comma 1, secondo alinea;
  - d) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n. 53/2000.
3. Il servizio prestato a tempo determinato è titolo valutabile ai fini della formazione delle graduatorie relative alle procedure concorsuali per l'assunzione a tempo determinato o indeterminato.
  4. Il contingente del personale da assumere con contratto a tempo determinato, ai sensi dell'art. 10, c. 7 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, - con esclusione delle fattispecie escluse dal campo di applicazione del predetto decreto legislativo, di quelle esenti da limitazioni quantitative, nonché delle ipotesi di cui allo stesso art. 10, c. 7 - non può superare, a livello di ente, il 10% dei posti di organico.

## **Art 20 - Contratti di Formazione e lavoro**

1. Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, l'ENEA può stipulare contratti di formazione e lavoro nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 3 del Decreto Legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla Legge 19 dicembre 1984, n. 863 e all'art. 16 del Decreto Legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla Legge 19 luglio 1994, n. 451.
2. L'ENEA non può stipulare contratti di formazione e lavoro qualora abbia proceduto a dichiarazioni di eccedenza o a collocamento in disponibilità di proprio personale nei dodici mesi precedenti la richiesta, salvo che l'assunzione avvenga per l'acquisizione di profili professionali diversi da quelli dichiarati in eccedenza, fatti salvi i posti necessari per la ricollocazione del personale ai sensi dell'art.27.
3. Le selezioni dei candidati destinatari del contratto di formazione e lavoro avvengono nel rispetto della normativa generale vigente in tema di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni, ivi comprese le disposizioni riferite a riserve, precedenza e preferenze.
4. Il contratto di formazione e lavoro può essere stipulato:
  - a) per l'acquisizione di professionalità elevate ed intermedie;
  - b) per agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio.
5. Le esigenze organizzative che giustificano l'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro non possono contestualmente essere utilizzate per altre assunzioni a tempo determinato.

6. Ai fini del comma 4, in relazione al vigente sistema di classificazione del personale, sono considerate elevate le professionalità inserite nel livello 8 e intermedie le professionalità inserite nel livello 5.
7. La formazione, nel caso previsto dalla lett. a) del comma 4, ha una durata di almeno 80 ore per le professionalità intermedie e di almeno 130 ore per le professionalità elevate e deve essere effettuata in luogo della prestazione lavorativa. Nella ipotesi di cui alla lett. b) del comma 4, la formazione ha una durata di almeno 20 ore e deve riguardare: la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro, la prevenzione ambientale ed anti-infortunistica.
8. Il contratto di formazione e lavoro è stipulato in forma scritta, secondo i principi di cui all'art. 3 del CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 04/08/1997 e deve contenere l'indicazione delle caratteristiche, della durata e della tipologia dello stesso. In particolare la durata è fissata in misura non superiore a 24 mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. a) e in misura non superiore a dodici mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. b). Copia del contratto di formazione e lavoro deve essere consegnata al lavoratore.
9. Ai lavoratori assunti con i contratti di formazione e lavoro previsti dal comma 4 è attribuito il trattamento relativo alla posizione economica iniziale della categoria corrispondente al profilo di assunzione. Spettano, inoltre, l'indennità integrativa speciale e la tredicesima mensilità. La contrattazione integrativa può disciplinare la attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro, nonché la fruizione dei servizi sociali previsti per il personale dell'ENEA, nell'ambito del finanziamento del progetto di formazione e lavoro.
10. Il trattamento normativo è quello previsto per i lavoratori a tempo determinato. Il periodo di prova è stabilito in un mese nei contratti di un anno ed è elevato proporzionalmente in relazione alla maggiore durata. Nelle ipotesi di malattia o di infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari alla metà del contratto di formazione di cui è titolare.
11. Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.
12. Il contratto di formazione lavoro si risolve automaticamente alla scadenza prefissata e non può essere prorogato o rinnovato. Ai soli fini del completamento della formazione prevista, in presenza dei seguenti eventi oggettivamente impeditivi della formazione il contratto può essere prorogato per un periodo corrispondente a quello di durata della sospensione stessa:
  - a) malattia
  - b) gravidanza e puerperio
  - c) astensione facoltativa post partum
  - d) servizio militare di leva e richiamo alle armi
  - e) infortunio sul lavoro
13. Prima della scadenza del termine stabilito nel comma 9 il contratto di formazione e lavoro può essere risolto esclusivamente per giusta causa.
14. Al termine del rapporto l'ENEA è tenuto ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore. Copia dell'attestato è rilasciata al lavoratore.
15. Il rapporto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 3, comma 11, del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863. L'ENEA disciplina, previa concertazione ai sensi dell'art.8, il procedimento ed i criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e

professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire, assicurando la partecipazione alle selezioni anche ai lavoratori di cui al comma 12.

16. Nel caso in cui il rapporto di formazione e lavoro si trasformi in rapporto a tempo indeterminato, il periodo di formazione e lavoro viene computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.
17. Non è consentita la stipula di contratti di formazione lavoro qualora l'ENEA non confermi almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti, fatti salvi i casi di comprovata impossibilità correlati ad eventi eccezionali e non prevedibili.
18. I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro hanno diritto di esercitare i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

#### **Art. 21 - Disciplina sperimentale del telelavoro**

1. L'ENEA potrà realizzare progetti di telelavoro, con le modalità previste dall'accordo quadro nazionale sottoscritto il 23 marzo 2000, ivi compreso il sistema di relazioni sindacali previsto dall'accordo stesso.
2. La contrattazione integrativa potrà disciplinare gli aspetti strettamente legati alle specifiche esigenze dell'ENEA e dei lavoratori interessati e in particolare le materie di cui all'art.3, comma 5, dell'accordo quadro sopracitato.

#### **Art. 22 - Contratto di fornitura di lavoro temporaneo**

1. Nel rispetto dei divieti posti dalla vigente disciplina legislativa, l'ENEA, per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità di reclutamento ordinario, previste dallo stesso D. Lgs. n. 165/2001, può stipulare contratti di fornitura di lavoro temporaneo.
2. Il ricorso al lavoro temporaneo deve essere improntato all'esigenza di contemperare l'efficienza operativa e l'economicità di gestione. In nessun caso il ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo può essere utilizzato per sopperire stabilmente e continuativamente a carenze di organico, ovvero per prestazioni lavorative riconducibili ai livelli 3, 9, 9.1, 9.2.
3. L'ENEA può utilizzare lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, secondo la disciplina del presente contratto, senza superare il tetto del 7%, calcolato su base mensile, dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio presso l'ENEA; tale percentuale è arrotondata, in caso di frazione, all'unità superiore.
4. I lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, qualora partecipino a programmi o a progetti di produttività presso l'ENEA, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti economici accessori. La contrattazione collettiva decentrata integrativa, in relazione alle caratteristiche organizzative dell'ENEA, determina specifiche condizioni, criteri e modalità per la corresponsione di tali trattamenti accessori.

5. L'ENEA provvede alla tempestiva informazione e consultazione dei soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 1, sul numero, sui motivi, sul contenuto, anche economico, sulla durata prevista dai contratti di lavoro temporaneo e sui relativi costi. Nei casi di motivate ragioni d'urgenza l'ENEA fornisce l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura, ai sensi dell'art. 7, comma 4, punto a) della legge 24 giugno 1997, n. 196.
6. I lavoratori con contratto di lavoro temporaneo hanno diritto a partecipare, presso l'ENEA, alle assemblee, indette dai soggetti sindacali di cui all'art. 10 dell'accordo collettivo quadro in materia di aspettative e permessi sindacali del 7.8.1998, che riguardino la generalità dei dipendenti. I lavoratori utilizzano le ore previste dallo specifico contratto collettivo delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo.
7. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, l'ENEA fornisce ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 1 e all'ARAN informazioni sull'andamento a consuntivo, nell'anno precedente, del numero, dei motivi, della durata e degli oneri dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo stipulati.

#### **Art. 23 - Forme contrattuali flessibili di lavoro**

1. In coerenza con le proprie esigenze istituzionali ed in un quadro di trasparenza gestionale, l'ENEA persegue l'obiettivo della maggiore possibile razionalizzazione dell'uso degli istituti di flessibilità del lavoro di cui all'art. 36, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 con riferimento ai fini, ai contenuti ed alle modalità di applicazione di ciascun istituto.
2. Possono essere attivate, anche a richiesta dei soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 1 forme di monitoraggio e proposta sull'utilizzo degli istituti di flessibilità assicurando, a tal fine, la programmazione di due incontri ogni anno.

#### **Art. 24 - Periodo di prova**

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:
  - a) 3 mesi per il personale del livello professionale 3
  - b) 6 mesi per il restante personale.
2. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del servizio effettivamente prestato.
3. Il periodo di prova è sospeso nei casi di assenza per malattia, di astensione obbligatoria e negli altri casi espressamente previsti dalla legge. In caso di malattia durante il periodo di prova il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 6 mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto, fatta salva diversa motivata determinazione dell'ENEA, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 25 commi 5bis e 5ter del CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4 agosto 1997. Nell'ipotesi di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio trova applicazione l'art. 36.
4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3 sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.



5. Decorsa la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso nè di corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al comma 3. Il recesso dell'ENEA deve essere motivato.
6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
7. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità maturati. Spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.
8. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
9. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che sia vincitore di concorso pubblico presso l'ENEA o altra amministrazione o ente, ha diritto, durante il periodo di prova, alla conservazione del posto senza retribuzione, e, in caso di mancato superamento della prova, o per recesso dello stesso dipendente, rientra, a domanda, nel profilo di provenienza.
10. Durante il periodo di prova l'ENEA adotta, ove necessarie, iniziative per la formazione del personale neoassunto. Il dipendente può essere destinato in successione di tempo a più attività o servizi, ferma restando la sua utilizzazione nelle attività proprie del profilo e/o livello di appartenenza.
11. Il periodo di prova di cui al comma 1 è dimezzato nel caso in cui il vincitore di concorso, assunto a tempo indeterminato, abbia prestato servizio nell'ENEA, senza interruzione, da almeno 12 mesi nel medesimo profilo e in livello pari o superiore con contratto a tempo determinato.

#### **Art. 25 - Lavoratori disabili**

1. Al fine di valorizzare pienamente la capacità e le potenzialità dei lavoratori disabili, l'ENEA, nell'ambito delle forme di partecipazione di cui all'art. 9, individua e realizza le iniziative per una corretta attuazione della disciplina della legge n.68/2000 anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 24 della legge n.104/1992 per l'abbattimento delle barriere architettoniche.
2. Nei confronti dei dipendenti che si trovino nelle condizioni descritte nella legge 5 febbraio 1992, n. 104, trovano applicazione le agevolazioni di cui agli artt. 21 e 33 della legge medesima e successive modificazioni, secondo gli accertamenti previsti dalla stessa.

#### **Art. 26 - Mutamento di mansioni per inidoneità psico-fisica**

1. Nei confronti del dipendente riconosciuto non idoneo in via permanente allo svolgimento dei compiti del proprio profilo professionale, l'ENEA non può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica o psichica prima di aver esperito ogni utile tentativo per recuperare lo stesso dipendente al servizio impiegandolo in altro profilo riferito allo stesso livello di inquadramento assicurando un adeguato percorso di riqualificazione.

2. In caso di mancanza di posti, previo consenso dell'interessato, il dipendente può essere impiegato in un profilo di categoria immediatamente inferiore.
3. I posti che si rendono vacanti successivamente alla eventuale applicazione della disciplina del comma 2, sono prioritariamente destinati alla ricollocazione dei dipendenti che hanno fruito della medesima disciplina.
4. Nel caso di destinazione ad un livello inferiore, il dipendente ha diritto al mantenimento del trattamento retributivo, non riassorbibile, della posizione economica di provenienza, ove questa sia più favorevole.
5. Nel caso in cui detto personale non possa essere ricollocato nell'ambito dell'ENEA con le modalità previste dai commi precedenti, si applica, in quanto compatibile, la disciplina di cui all'art. 27.

#### **Art. 27 - Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza**

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza ad altri enti e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito dell'ENEA, quest'ultimo comunica a tutti gli enti o amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del d. lgs. 165/2001 presenti a livello provinciale, regionale e nazionale, l'elenco del personale in eccedenza distinto per categoria e profilo professionale richiedendo la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale.
2. Gli enti destinatari della richiesta di cui al comma 1, qualora interessati, comunicano, entro il termine di 30 giorni, l'entità dei posti, per categoria e profilo, vacanti nella rispettiva dotazione organica per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto del personale in eccedenza.
3. I posti disponibili sono comunicati ai lavoratori in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni; con la specificazione di eventuali priorità; l'ENEA dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta.
4. Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, L'ENEA forma una graduatoria sulla base dei seguenti criteri:
  - a) dipendenti portatori di handicap;
  - b) dipendenti unici titolari di reddito nel nucleo familiare;
  - c) situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico;
  - d) maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;
  - e) particolari condizioni di salute del lavoratore, dei familiari e dei conviventi stabili; la stabile convivenza, nel caso qui disciplinato e in tutti gli altri casi richiamati nel presente contratto, è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente;
  - f) presenza in famiglia di soggetti portatori di handicap.

La ponderazione dei criteri viene definita in sede di contrattazione integrativa.

5. L'ENEA attiva nei confronti del personale messo in disponibilità le iniziative di incentivazione, formazione e riqualificazione utili per favorirne la ricollocazione, nell'ambito delle risorse e dei piani formativi dello stesso ENEA.

#### **Art. 28 - Mobilità verso altre amministrazioni e comandi**

1. Il dipendente che richieda il trasferimento ad altra Amministrazione che abbia dato il proprio assenso deve chiedere il nulla osta all'ENEA. Decorsi 60 giorni dalla richiesta, l'assenso si intende rilasciato. L'eventuale diniego deve essere adeguatamente motivato.
2. I dipendenti ENEA possono essere comandati, con il loro consenso, a prestare servizio presso altre amministrazioni pubbliche, università italiane o straniere, organizzazioni internazionali o comunitarie, centri, istituti o laboratori nazionali o internazionali, altri organismi di ricerca o unità di aziende industriali che ne facciano richiesta.

## TITOLO IV SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

### **Art. 29 - Modifiche e integrazioni alla disciplina sull'orario di lavoro e sullo straordinario**

1. L'art. 13, comma 6 del CCNL del personale ENEA "Area Tecnico Amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997 è sostituito dal seguente:

"6. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata ai seguenti criteri di flessibilità:

- a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione della prestazione lavorativa; i diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere;
  - b) ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali e annuali con orari superiori o inferiori alle 37 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo, con particolare riguardo alle tipologie di orario da adottare per lo svolgimento delle attività fuori sede e in caso di temporanea chiusura di strutture;
  - c) orario flessibile giornaliero, che consiste nel consentire di anticipare o posticipare l'orario di inizio o di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura;
  - d) particolari forme di flessibilità purché compatibili con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266;"
2. L'art. 13 del CCNL del personale ENEA "Area Tecnico Amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997 è integrato dal seguente:

"12. Al personale adibito a regimi d'orario articolati su più turni o coinvolto in sistemi d'orario comportanti significative oscillazioni degli orari individuali finalizzati all'ampliamento dei servizi all'utenza e/o comprendenti particolari gravosità, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto integrativo, una riduzione d'orario a 36 ore settimanali. La riduzione può realizzarsi alla condizione che, in armonia con le premesse, il relativo costo sia fronteggiato con proporzionali riduzioni di lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi che portino all'autofinanziamento. Le parti verificheranno e converranno sulle modalità di applicazione a tutto il personale delle modifiche legislative che dovessero intervenire in materia. "

3. L'art. 14 del CCNL del personale ENEA "Area Tecnico Amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997 è integrato dai seguenti:

"11bis. Anche nei casi di deroga di cui al precedente comma 11 - fatta eccezione per le attività correlate a situazioni di emergenza o a problemi di sicurezza, nonché per le attività connesse agli organi istituzionali ed alle strutture di alta direzione - non sono comunque autorizzabili prestazioni di lavoro straordinario superiori ad un limite massimo di 200 ore annue individuali".

4. La disciplina relativa allo straordinario di cui all'art. 14 del CCNL del personale ENEA "Area Tecnico Amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997 non si applica alle prestazioni di lavoro straordinario o di lavoro supplementare compensate con l'emolumento sostitutivo di cui all'art. 65, comma 2, lett. g) previsto per i livelli 9, 9.1 e 9.2.

*Art. 29 bis (ex art. 13 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)*

**ORARIO DI LAVORO**

1. *La durata normale dell'orario di lavoro è fissata, a decorrere dalla data di stipulazione del presente CCL, in 37 ore settimanali, articolate in almeno cinque giornate, di norma dal lunedì al venerdì.  
Potrà essere disposta una diversa articolazione dell'orario di lavoro nella settimana nel rispetto di quanto stabilito dagli artt. 70 e 71 del presente CCL.  
L'intervallo orario di mensa non viene considerato ai fini del computo delle 37 ore lavorative.  
La durata di tale intervallo è fissata in 40 minuti: eventuali variazioni in più o meno nel limite dei dieci minuti saranno stabilite dall'Ente per ogni sede tenendo conto delle esigenze di servizio e logistiche, con un provvedimento assunto nel rispetto di quanto stabilito dagli artt. 70 e 71 del presente CCL.*
2. *Può essere disposta con le procedure previste dagli artt. 70 e 71, una diversa articolazione dell'orario settimanale di lavoro per specifici settori di attività e/o singoli gruppi di dipendenti, ove ciò sia richiesto dalla esigenza di una più razionale utilizzazione delle strutture e del personale, da necessità organizzative inerenti lo svolgimento delle attività medesime, nonché da specifici condizionamenti operativi delle diverse sedi di lavoro.*
3. *I Responsabili della Macrostruttura possono disporre, per specifiche esigenze di servizio e con il consenso del dipendente, una modifica temporanea dell'articolazione dell'orario di lavoro nel limite di 70 ore annue.*
4. *Agli effetti dell'applicazione di tutti gli istituti contrattuali, il 6° giorno, ove l'orario settimanale sia suddiviso in 5 giorni lavorativi, non viene considerato festivo.*
5. *Il rispetto dell'orario di lavoro è garantito sulla base della normativa vigente.*
- “6. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata ai seguenti criteri di flessibilità (1):
  - a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione della prestazione lavorativa; i diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere;
  - b) ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali e annuali con orari superiori o inferiori alle 37 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo, con particolare riguardo alle tipologie di orario da adottare per lo svolgimento delle attività fuori sede e in caso di temporanea chiusura di strutture;
  - c) orario flessibile giornaliero, che consiste nel consentire di anticipare o posticipare l'orario di inizio o di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura;
  - d) particolari forme di flessibilità purché compatibili con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e

dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266;” (2)

7. *Il dipendente è tenuto, in relazione alle specifiche funzioni a lui assegnate e ove richiesto per esigenze di servizio, a prestare la propria opera anche oltre l'orario normale di lavoro nonché ad effettuare lavoro in turno.*
8. *I dipendenti che operano stabilmente all'estero o in Italia presso altri Enti, organismi o Aziende, seguiranno comunque l'orario di lavoro del luogo presso il quale svolgono la loro opera.  
Nel caso questo sia inferiore a quanto stabilito nel presente contratto, il pagamento dello straordinario comincerà a decorrere solo dopo il compimento dell'orario settimanale di lavoro del personale ENEA.  
Nel caso invece l'orario di tali sedi sia maggiore di quello stabilito nel presente contratto si darà luogo al pagamento del lavoro straordinario, fatta comunque salva la facoltà del dipendente di richiedere, in sostituzione di esso, di fruire di riposi compensativi*
9. *In relazione ad esigenze di servizio o di particolari settori operativi specificamente individuati che determinano un aggravio del lavoro in particolari periodi dell'anno, potranno operarsi, previa procedura di esame con le OO.SS. firmatarie, temporanee concentrazioni dell'orario di lavoro con corrispondente riduzione programmata in altri periodi dell'anno.*
10. *Sarà oggetto di contrattazione collettiva decentrata a livello nazionale l'adattamento delle tipologie di orario, con esclusione dell'articolazione dello stesso, ad esigenze specifiche o di particolari settori operativi specificamente individuati che determinano un aggravio del lavoro in particolari periodi dell'anno .*
11. *L'articolazione dell'orario di lavoro delle Sedi e dei Centri dell'Ente deve tener conto delle disposizioni contenute nell'art. 36 comma 3 della legge 8 giugno 1990, n. 142, al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive funzionali ed organizzative avuto riguardo anche alla presenza di adeguati servizi sociali.*
- “12. Al personale adibito a regimi d'orario articolati su più turni o coinvolto in sistemi d'orario comportanti significative oscillazioni degli orari individuali finalizzati all'ampliamento dei servizi all'utenza e/o comprendenti particolari gravosità, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto integrativo, una riduzione d'orario a 36 ore settimanali. La riduzione può realizzarsi alla condizione che, in armonia con le premesse, il relativo costo sia fronteggiato con proporzionali riduzioni di lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi che portino all'autofinanziamento. Le parti verificheranno e converranno sulle modalità di applicazione a tutto il personale delle modifiche legislative che dovessero intervenire in materia.”(3).

---

(1) *In materia di flessibilità dell'orario di lavoro, trovano applicazione le disposizioni di cui all'Art. 1 del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo.*

(2) *Comma aggiunto in base al disposto del comma 1 dell'Art. 29 del CCNL 1998-20001*

(3) *Comma aggiunto in base al disposto del comma 2 dell'art. 29 del CCNL 1998-2001.*

**Art. 29 ter (ex art. 14 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)**

**LAVORO STRAORDINARIO (1) – LAVORO FESTIVO – LAVORO NOTTURNO**

1. *E' considerato lavoro straordinario quello eseguito dal dipendente oltre i limiti della durata normale giornaliera della prestazione fissata dall'art. 13.*
2. *Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale ed è effettuato solo per far fronte ad esigenze non altrimenti sopperibili e deve essere comunque preventivamente autorizzato; la materia è oggetto di esame congiunto con le OO.SS. firmatarie ai sensi di quanto previsto dall'art. 71 del presente contratto.*
3. *Ogni ora di lavoro straordinario feriale va compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 30%.*
4. *Si considera lavoro festivo quello compiuto nelle domeniche e negli altri giorni riconosciuti festivi a norma dell'art. 18 del presente contratto, nonché per il personale turnista, quello effettuato nella giornata di riposo compensativo della domenica; per ogni ora prestata in giornata festiva spetta una maggiorazione del 50% della retribuzione oraria.*
5. *Si considera lavoro straordinario festivo quello compiuto oltre l'orario normale nelle condizioni di cui al comma precedente.  
Ogni ora di lavoro straordinario festivo viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 60%.*
6. *Si considera lavoro notturno quello compiuto dal dipendente tra le ore 22 e le 6. Qualora l'articolazione del normale orario giornaliero di lavoro preveda che l'attività svolta dal dipendente abbia luogo in tutto o in parte durante le ore considerate notturne, allo stesso verrà corrisposta per ogni ora di lavoro prestata in tale lasso di tempo, una maggiorazione del 30% della retribuzione oraria.*
7. *Ogni ora di lavoro straordinario notturno prestata dal dipendente in giorno feriale viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 60%.*
8. *Ogni ora di lavoro straordinario notturno prestata dal dipendente in giorno riconosciuto festivo a norma del successivo art. 18 viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 70%.*
9. *La retribuzione oraria da maggiorare con i valori percentuali di cui al presente articolo è definita nel successivo art. 39.*
10. *Salvo giustificati motivi di impedimento, il dipendente è tenuto a compiere il lavoro festivo e notturno nei limiti previsti dalla legge e il lavoro straordinario nei limiti massimi previsti dal comma successivo.*
11. *Il lavoro straordinario, limitato ad esigenze adeguatamente motivate e documentate, sarà contenuto, di norma, nel limite massimo individuale di 80 ore annue. Potranno essere concesse deroghe al suddetto limite, debitamente autorizzate dalla Direzione dell'Ente, in casi del tutto eccezionali, relativi a:  
- partecipazione a campagne sperimentali  
- espletamento di mansioni di attesa e custodia (autisti, portieri, uscieri);*

- attività di durata limitata non previste nel piano annuale dell'unità;
- altre attività di straordinaria criticità per l'Ente.

“11bis. Anche nei casi di deroga di cui al precedente comma 11 - fatta eccezione per le attività correlate a situazioni di emergenza o a problemi di sicurezza, nonché per le attività connesse agli organi istituzionali ed alle strutture di alta direzione - non sono comunque autorizzabili prestazioni di lavoro straordinario superiori ad un limite massimo di 200 ore annue individuali”. (2)

12. *Il dipendente ha facoltà di fruire di riposi compensativi del lavoro straordinario; la relativa autorizzazione è concessa dal Responsabile dell'Unità di appartenenza. Tali ore di lavoro straordinario non sono computate nei limiti di cui al comma 11.*
13. *I dati relativi al lavoro straordinario verranno, per ciascuna sede dell'Ente, portati a conoscenza delle OO.SS. locali e saranno oggetto di confronti periodici a livello decentrato per conoscere preventivamente l'entità del fenomeno e le ragioni che giustificano, in relazione alle esigenze delle varie attività, il superamento dei limiti stabiliti al comma 11 del presente articolo e, nel caso in cui tale ipotesi sia connessa per un tempo predeterminato ad una insorta necessità di ricorrere al lavoro straordinario, per conoscere, altresì, i criteri seguiti nella programmazione operativa, diretta a soddisfare tale necessità.*

---

(1) *La disciplina relativa allo straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1994-1997 non si applica al personale inquadrato nei livelli 9, 9.1 e 9.2, per il quale si applicano le disposizioni di cui all'art. 3 del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo.*

(2) *Comma aggiunto in base al disposto del 3° comma dell'Art. 29 del contratto 1998-2001.*

### **Art. 29 quater (ex art. 15 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)**

#### **CHIAMATA FUORI ORARIO (1)**

1. *Per “chiamata fuori orario” si intende una prestazione lavorativa straordinaria richiesta al dipendente in ore tali da non configurare né una protrazione né una anticipazione del normale orario di lavoro.*
2. *Al dipendente che, richiestone, effettui una prestazione di lavoro configurabile come “chiamata fuori orario” vengono corrisposte le seguenti quote orarie della retribuzione, con i relativi compensi di lavoro straordinario, feriale, notturno e festivo:*
  - *fino a 1 ora di effettivo lavoro 3 quote orarie;*
  - *fino a 2 ore di effettivo lavoro 3,5 quote orarie;*
  - *fino a 3 ore di effettivo lavoro 4 quote orarie;*
  - *fino a 4 ore di effettivo lavoro 4,5 quote orarie;*
  - *oltre le 4 ore vengono retribuite, con le relative maggiorazioni, le ore effettivamente lavorate.*
3. *Le “chiamate fuori orario”, ai fini della liquidazione delle quote orarie di cui al comma precedente, devono essere autorizzate dal responsabile dell'Unità interessata con indicazione delle ragioni di indifferibilità ed imprevedibilità che ne hanno determinato l'esigenza.*



4. *Le disposizioni del presente articolo non si applicano al personale "reperibile".*
5. *I dati relativi del presente trattamento accessorio verranno, per ciascuna sede dell'Ente, portati a conoscenza delle Organizzazioni Sindacali Locali.*

*Saranno effettuate, a livello decentrato, riunioni periodiche al fine di verificare l'entità del fenomeno e di individuare ove necessario, adeguate soluzioni operative.*

---

*(1) Per il personale inquadrato nei livelli 9, 9.1 e 9.2, trovano applicazione, in materia di "Chiamata fuori orario" le disposizioni di cui all'art. 4, comma 1, del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo.*

#### **Art. 29 quinquies (ex art. 16 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)**

##### **LAVORO IN TURNO**

1. *I dipendenti possono essere chiamati a prestare servizio in turni continui ed avvicendati così articolati:*
  - a) *turni continui ed avvicendati per attività in esercizio 24 ore su 24, con prestazioni alternate, diurne, notturne e festive;*
  - b) *turni continui ed avvicendati, con prestazioni per almeno 5 giorni alla settimana, per attività in esercizio 24 ore su 24, con prestazioni alternate, diurne e notturne e per le quali è prevista una interruzione al termine della settimana lavorativa (cioè nella giornata del sabato e domenica, oppure della sola domenica).*
  - c) *turni continui ed avvicendati, con prestazioni per almeno 5 giorni alla settimana, per attività in esercizio dalle ore 6 alle ore 22 con prestazioni alternate, diurne e per le quali è prevista una interruzione al termine della settimana lavorativa (cioè nella giornata del sabato e della domenica, oppure della sola domenica).*
2. *L'istituzione di turni aventi articolazione diversa rispetto a quella sopraprefigurata, potrà essere disposta dall'Ente ove sia richiesta da particolari esigenze operative, previa intesa con le Organizzazioni Sindacali firmatarie.*
3. *La individuazione delle esigenze di effettuare lavori in turni continui e avvicendati per specifiche attività non suscettibili di discontinuità operative e la conseguente determinazione del contingente di personale da adibirvi in relazione alle figure professionali allo scopo richieste, sono rimesse al Direttore dell'Unità della Macrostruttura su proposta del Responsabile dell'Unità, in genere dell'Impianto, per le modalità di svolgimento dell'attività in cui l'esigenza è insorta.*
4. *Ai dipendenti inquadrati ai livelli superiori al 3°, normalmente assegnati in turno, si applicano sulla retribuzione minima mensile del livello professionale di appartenenza e sulla indennità di contingenza nel valore in atto al 31 dicembre 1991, le seguenti maggiorazioni fisse:*
  - *turno di cui al 1° comma lettera a) 26%*
  - *turno di cui al 1° comma lettera b) 15%*
  - *turno di cui al 1° comma lettera c) 7%*

*In aggiunta alle suddette maggiorazioni, viene altresì corrisposta una maggiorazione pari al 20% della retribuzione oraria per le ore notturne effettivamente prestate nei tipi di turno a) e b).*

*Ai dipendenti inquadrati in livelli inferiori al 4°, la base di computo della presente indennità sulla quale applicare le maggiorazioni di cui al presente comma viene comunque individuata indistintamente in quella corrispondente al 4° livello.*

5. *Ai fini dell'applicazione delle maggiorazioni di cui al 4° comma del presente articolo deve intendersi per lavoro notturno quello prestato tra le ore 22 e le ore 6. Le suddette maggiorazioni sono corrisposte in ragione degli effettivi turni giornalieri effettuati.*
6. *Il trattamento di cui al presente articolo non viene praticato nei confronti del dipendente che venga inserito in uno schema di turno per un periodo inferiore a 4 giorni. In questo caso, al dipendente sono dovute le normali maggiorazioni per eventuali ore di lavoro notturno o festivo di volta in volta prestate.*
7. *Il dipendente turnista non può abbandonare il posto di lavoro senza che sia intervenuta la sostituzione o senza specifica autorizzazione rilasciata dal responsabile.*
8. *A livello di contrattazione decentrata dovranno essere disciplinate apposite pause per la refezione nel limite massimo di trenta minuti per ogni turno di lavoro, non computabili quali orario di lavoro, nonché le modalità per assicurare i tempi necessari per le operazioni di vestizione e svestizione e per il passaggio di consegne.  
Limitatamente al personale turnista la cui pausa di refezione abbia luogo al di fuori del normale orario di lavoro di cui all'art. 13 potranno essere contrattate, a livello decentrato, modalità di refezione diverse dall'erogazione del servizio mensa purchè non comportino aggravii di costo per l'Ente.*
9. *Al dipendente, che presta servizio in turno presso sedi dislocate fuori dei centri abitati non serviti da servizi pubblici di linea o da mezzi messi a disposizione dall'Ente, compete un rimborso spese di trasporto pari all'indennità chilometrica, di cui al 9° comma dell'art. 49, per un percorso complessivo giornaliero che sarà fissato per i diversi centri a seguito di esame congiunto con le OO.SS. firmatarie.*
10. *I dati relativi al presente trattamento accessorio verranno, trimestralmente per ciascuna sede dell'Ente, portati a conoscenza delle Organizzazioni Sindacali locali.*

**Art. 29 sexies (ex art. 42 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)**

**INDENNITA' DI REPERIBILITA' (1)**

1. *Al dipendente "reperibile" per eventuali prestazioni oltre il normale orario di lavoro entro un'ora dalla chiamata spetta un'indennità da erogarsi nelle misure, con le modalità e nei limiti di seguito precisati.*

2. *Le prestazioni che costituiscono presupposto per la effettuazione di turni di reperibilità devono attenersi ad attività dirette a preservare i lavoratori dei Centri e le popolazioni a questi limitrofe dai rischi di insorgenze imprevedibili connesse al funzionamento degli impianti e che possono avere anche conseguenze di danno patrimoniale per l'Ente.*
3. *Per tale circostanza va assicurata la possibilità di disporre di squadre di personale reperibile per eventuali specifiche emergenze che possono aver luogo in uno qualunque degli impianti siti in ciascun Centro (e quindi non organizzate per singoli impianti o attività) tale da assicurare, nel caso in cui sia indispensabile il ricorso a corpi esterni istituzionalmente investiti delle azioni richieste da specifiche emergenze, un primo intervento atto a limitare il rischio insorto e l'eventuale assistenza specifica ai corpi predetti.*
4. *I dipendenti turnisti di cui all'art. 16 del presente contratto, salvo deroghe preventivamente autorizzate dal Direttore Generale, non possono essere comandati ad effettuare turni di reperibilità.*
5. *Con circolare del Direttore Generale, da emanarsi entro 3 mesi dalla data di stipulazione del presente contratto, sentite le OO.SS. firmatarie, saranno stabiliti, per ciascuna delle attività di cui al precedente comma 2, i criteri e le modalità organizzative ai quali attenersi con riferimento alle figure professionali ed alle funzioni implicate ed in relazione agli eventuali mutamenti intervenuti nei programmi dell'Ente, nella determinazione dei turni di reperibilità.*
6. *L'ammontare dell'indennità da corrispondere al personale "reperibile" è il seguente:*
  - a) *per ogni turno di reperibilità effettuato in giornate di sabato, domenica, festive o considerate tali per riposo compensativo, ed in particolari periodi dell'anno preventivamente indicati dall'Ente, in accordo con le OO.SS. firmatarie (periodi estivi, natalizi, pasquali) L. 35.000;*
  - b) *per ogni turno di reperibilità effettuato in giornate lavorative (escluso il sabato o la rispettiva giornata di riposo compensativo per il personale turnista) L. 17.500.*
7. *Al dipendente reperibile per eventuali prestazioni da svolgere fuori del normale orario, e con inizio entro sei ore dalla chiamata, spetta una indennità nelle misure ridotte del 50% rispetto a quelle previste al precedente comma.*
8. *In caso di intervento a seguito di chiamata, al dipendente verrà corrisposta l'indennità "chilometrica" di cui all'art. 49, 9° comma, ed un compenso per le ore effettivamente prestate di importo pari alla retribuzione oraria maggiorata :*
  - *del 50% per il lavoro straordinario feriale ;*
  - *del 70% per il lavoro straordinario festivo e notturno ;*
  - *del 90% per il lavoro straordinario festivo-notturno.*
9. *Di norma, nell'arco dell'anno, il dipendente non può essere comandato ad effettuare in media più di cinque turni di reperibilità al mese con riferimento a quelli previsti al comma 1 e dieci turni di quelli di cui al comma 7 .*
10. *I dati relativi al presente trattamento accessorio verranno, per ciascuna sede dell'Ente, portati a conoscenza delle Organizzazioni Sindacali Locali.*

*Al fine di contenere quanto più possibile il ricorso al trattamento in questione verranno effettuate, a livello decentrato, riunioni periodiche per verificare l'entità del fenomeno e*

*individuare, ove necessario, ipotesi operative che consentano il raggiungimento di tale obiettivo.*

*L'Ente - in relazione alla limitazione mensile di cui al 9° comma del presente articolo - si impegna ad attivare sollecitamente nei Centri corsi di formazione ed aggiornamento.*

---

*(1) Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano al personale inquadrato nei livelli 9, 9.1 e 9.2 con incarico di elevata responsabilità, per il quale l'indennità di reperibilità deve ritenersi compresa nelle funzioni connesse all'espletamento degli incarichi conferiti, così come disposto dall'art. 4, comma 2, del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo.*

### ***Art. 29 septies (ex art. 17 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)***

#### ***RIPOSO SETTIMANALE***

- 1. Il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo settimanale che di regola deve coincidere con la domenica. Il personale turnista ed i dipendenti che esplicano eccezionalmente attività lavorativa la domenica, godranno il prescritto riposo in altro giorno della settimana che deve essere prefissato.*
- 2. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.*

### ***Art. 29 octies (ex art. 18 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)***

#### ***FESTIVITA'***

- 1. Agli effetti del presente contratto sono considerati giorni festivi:*
  - a) le domeniche ed i giorni destinati al riposo compensativo;*
  - b) le seguenti festività:*
    - Capodanno (1° gennaio);*
    - Epifania (6 gennaio);*
    - Lunedì di Pasqua;*
    - Anniversario della Liberazione (25 aprile);*
    - Festa del Lavoro (1° maggio);*
    - Assunzione (15 agosto);*
    - Ognissanti (1° novembre);*
    - Immacolata Concezione (8 dicembre);*
    - Santo Natale (25 dicembre);*
    - Santo Stefano (26 dicembre).*
  - c) Il giorno del Santo Patrono del luogo dove trovasi la sede di lavoro presso cui il dipendente presta normalmente la sua opera.*

2. *Le festività di cui alla lettera b) saranno integrate o sostituite con quelle che verranno eventualmente riconosciute a norma di legge.*

### **Art. 29 nonies (ex art. 19 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)**

#### **FERIE**

1. *Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie di 31 giorni lavorativi che assorbono le sei giornate di cui all'art. 1 lettere a) e b) della Legge 23 dicembre 1977 n. 937.  
Dal computo dei suddetti giorni viene escluso il sabato che, agli effetti delle ferie, è considerato giornata non lavorativa.*
2. *Il diritto alle ferie matura dal 1° gennaio di ciascun anno.  
Il dipendente assunto posteriormente a tale data ha diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionale al periodo di servizio prestato.*
3. *Le ferie vanno godute, di norma, nell'anno di riferimento.  
Nel caso di provate esigenze di servizio o su esplicita richiesta del dipendente, le ferie possono essere fatte godere entro il 31 luglio dell'anno successivo.  
Trascorso tale termine, le ferie stesse possono essere disposte d'ufficio.*
4. *Il riposo annuale per ferie ha normalmente carattere continuativo. Le ferie devono essere fruito secondo turni da stabilirsi in modo da garantire il regolare svolgimento dell'attività, tenuto conto delle esigenze dei dipendenti.*
5. *La risoluzione del rapporto, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate e non godute per specifiche esigenze di servizio o per comprovate cause di forza maggiore. In caso di risoluzione nel corso dell'anno, il dipendente ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestati.*
6. *Per eccezionali esigenze di servizio l'Ente può rinviare o anche interrompere le ferie, fermo il diritto da parte del dipendente di fruire delle ferie stesse, o di completarne il godimento nello stesso anno in cui si riferiscono le ferie e comunque entro il limite temporale previsto nel precedente 3° comma, e di ottenere il rimborso delle eventuali spese che egli dimostri di avere sostenuto nella circostanza, nonché il rimborso delle spese di viaggio.*
7. *Non è ammessa rinuncia espressa o tacita alle ferie, né la sostituzione di esse con compenso alcuno, salvo che per i dipendenti che cessino dal servizio per eventi non prevedibili senza aver potuto usufruire delle ferie relative all'anno solare in cui è avvenuta la cessazione, nonché per quei dipendenti che cessino dal servizio senza aver potuto usufruire - per motivate specifiche esigenze di servizio ovvero per documentate cause di forza maggiore - delle ferie maturate e non godute al momento della cessazione.*
8. *Saranno eventualmente stabiliti, previa contrattazione decentrata al livello di singola sede di lavoro dell'Ente, uno o più periodi di ferie collettive per l'effettuazione di attività di manutenzione o per altre particolari esigenze di funzionamento della sede di lavoro stessa.*

*Art. 29 decies (ex art. 20 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)*

**ASSENZE**

1. *Il dipendente che si assenti dalla propria sede di lavoro, per ragioni di servizio o per motivi personali, deve preventivamente essere autorizzato dal Responsabile dell'Unità di appartenenza.*

**Art. 30 - Conto ore individuale**

1. Qualora il dipendente ne faccia richiesta, le ore di lavoro straordinario autorizzate secondo l'ordinamento ENEA possono essere accantonate in un conto ore individuale per essere fruite a gruppi di ore equivalenti alla durata della giornata lavorativa sotto forma di riposi compensativi pari alle corrispondenti giornate lavorative o frazioni di esse, tenuto conto delle esigenze lavorative.
2. Al 31 dicembre di ciascun anno i riposi compensativi non fruiti vengono conteggiati e devono essere fruiti entro il trimestre successivo.
3. Ove sussistano improrogabili esigenze organizzative che non consentano la fruizione di detti riposi entro il periodo suddetto, le ore di lavoro straordinario saranno retribuite.
4. La disciplina di cui al presente articolo non si applica alle prestazioni di lavoro straordinario o di lavoro supplementare compensate con il compenso sostitutivo di cui all'art. 65, comma 2, lett. g).
5. Ulteriori criteri generali per la fruizione dei riposi compensativi possono essere oggetto di contrattazione integrativa.

**Art. 31 - Permessi**

1. L'art. 21 comma 1, secondo alinea del CCNL del personale ENEA "Area Tecnico Amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997, è integrato con l'aggiunta del seguente comma:

*"Ai fini della concessione dei permessi per lutti in famiglia di cui al comma 1, 2° alinea, la condizione di convivente stabile è equiparata a quella di coniuge".*

*Art. 31 bis (ex art. 21 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)*

**PERMESSI (1)**

1. *A domanda del dipendente e sulla base di idonea documentazione, sono concessi permessi retribuiti per:*

- *partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: complessivamente otto giorni all'anno;*
- *lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini di primo grado, nascita dei figli: tre giorni consecutivi per evento nel limite di 5 giorni complessivi per anno.*

*"Ai fini della concessione dei permessi per lutti in famiglia di cui al comma 1, 2° alinea, la condizione di convivente stabile è equiparata a quella di coniuge". (2)*

*A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, fino a tre giorni di permesso complessivi, anche frazionabili, per particolari esigenze di carattere personale o familiare .*

2. *Ove contragga matrimonio, il dipendente ha titolo ad un congedo di 15 giorni consecutivi di calendario, non computabili come ferie, senza decurtazione della retribuzione.*
3. *A far data dal 1° gennaio 1996, al solo personale classificato esposto di categoria "A", ai sensi del D.lgs. n. 230/1995, verrà annualmente concesso un periodo continuativo di ferie aggiuntive di 15 giorni. Tale periodo viene ridotto proporzionalmente in relazione ai periodi di mancata effettiva esplicazione di detta attività nel corso dell'anno.*
4. *Il dipendente può assentarsi dal lavoro, previa autorizzazione, con possibilità di recuperare le ore non lavorate nei limiti di 3 ore giornaliere e 36 ore annuali. Il recupero deve avvenire entro il mese successivo.  
In caso di mancato recupero si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.*
5. *Il dipendente dovrà comunicare all'Ente gli elementi necessari a verificare che ricorrano le condizioni perché possa usufruire di altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.*

---

*(1) In materia di "permessi" trova applicazione anche il disposto di cui all'Art. 2 del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo*

*(2) Integrazione aggiunta in base al disposto del 1° comma dell'Art. 31 del CCNL 1998-2001.*

### **Art. 31 ter (ex art. 22 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)**

#### **DIRITTO ALLO STUDIO**

1. *Al fine di garantire il diritto allo studio sono concessi permessi straordinari retribuiti nella misura massima di 150 ore individuali.  
I permessi di cui sopra sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in corsi universitari, post-universari, di scuole di istruzione primaria secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico.*
2. *I permessi di cui al precedente comma, qualora le richieste superino il 3% delle unità in servizio all'inizio dell'anno, sono concessi nel seguente ordine a:*

- a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami degli anni precedenti;
  - b) dipendenti che frequentino l'anno di corso che precede l'ultimo e, successivamente, quelli che, nell'ordine, frequentino gli anni ancora anteriori, escluso il primo, ferma restando per gli studenti universitari e post-universitari la condizione di cui alla precedente lettera a);
  - c) dipendenti ammessi a frequentare attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle precedenti lettere a) e b).
3. *Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al precedente comma, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari e post-universitari.  
A parità di condizioni i permessi sono accordati ai dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi medesimi per lo stesso corso di studi e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.*
4. *Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e al termine degli stessi, il certificato di frequenza e quello degli esami sostenuti.*
5. *Le graduatorie dei richiedenti potranno essere predisposte anche per rispettive sedi da definirsi in sede di contrattazione decentrata nei limiti della percentuale complessiva di cui al primo comma.*
6. *Il personale interessato ai corsi di cui al precedente comma 1 ha diritto, salvo eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non è obbligato a prestazioni di lavoro straordinario o durante i giorni festivi e di riposo settimanale.*
7. *I permessi previsti dal presente articolo non potranno essere concessi al dipendente in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di laurea che intenda conseguire un ulteriore diploma o laurea.*

**Art. 31 quater (ex art. 21 CCNL 1994-1997 – Area D.P.)**

**DIRITTO ALLO STUDIO**

- 1. *Al fine di garantire il diritto allo studio sono concessi permessi straordinari retribuiti nella misura massima di 150 ore individuali. I permessi di cui sopra sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in corsi universitari, postuniversari.*
- 2. *Per la concessione dei permessi di cui al comma precedente i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e al termine degli stessi, il certificato di frequenza e quello degli esami sostenuti.*
- 3. *Qualora le richieste superino il tre per cento delle unità in servizio all'inizio dell'anno, potranno essere predisposte graduatorie dei richiedenti anche per rispettive sedi da definirsi in sede di contrattazione decentrata nei limiti di detta percentuale complessiva .*



4. *Il personale interessato ai corsi di cui al precedente comma 1 ha diritto, salvo eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non è obbligato a prestazioni di lavoro straordinario o durante i giorni festivi e di riposo settimanale.*
5. *Con norme attuative saranno definite le modalità di applicazione ai dipendenti delle disposizioni legislative in materia di accesso ai dottorati di ricerca.*
6. *I permessi previsti dal presente articolo non potranno essere concessi al dipendente in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di laurea che intenda conseguire un ulteriore diploma o laurea.*

### **Art. 32 - Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio**

1. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

### **Art. 33 - Altre aspettative previste da disposizioni di legge**

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive e per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.
2. Il dipendente, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere il collocamento in aspettativa, senza assegni, qualora l'ENEA non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o il convivente stabile, o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione.
3. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 2 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

### **Art. 34 - Disposizioni comuni sulle aspettative**

1. Il dipendente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, o di congedo non retribuito, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno 4 mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica nei casi di aspettativa per cariche pubbliche elettive e per volontariato, di distacchi sindacali, di assenza o aspettativa ai sensi della legge 1204/1971 e in applicazione di quanto previsto dalla legge n. 53/2000.

2. L'ENEA, qualora accerti durante il periodo di aspettativa che sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dipendente a riprendere servizio nel termine di quindici giorni. Il dipendente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa.
3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2.

***Art. 34 bis (ex art. 23 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)***

***ASPETTATIVA***

1. *Al dipendente non in prova può essere concesso, sempreché non ostino inderogabili esigenze di servizio, un periodo di aspettativa per motivi familiari o personali fino al massimo di un anno senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ai fini del trattamento di previdenza e dell'indennità di fine rapporto.*
2. *Il dipendente ha diritto di usufruire di periodi di aspettativa previsti da specifiche disposizioni di legge.*

***Art. 34 ter (ex art. 24 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)***

***CONGEDI PER MOTIVI DI STUDIO O DI COLLABORAZIONE AD ATTIVITA' INDUSTRIALE O DI RICERCA***

1. *Ai dipendenti possono essere concessi congedi per motivi di studio o di collaborazione ad attività industriali o di ricerca, allo scopo di recarsi presso istituti, laboratori o società italiane o estere, nonché presso istituzioni nazionali, internazionali o comunitarie, di durata non superiore a 2 anni, eventualmente prorogabili per un uguale periodo, previa valutazione dell'interesse dell'Ente alla concessione dei congedi stessi.*
2. *Ove ricorrano particolari motivi di interesse per l'Ente, specie in relazione ad esigenze di collaborazione internazionale, i congedi predetti possono avere una durata continuativa, sino a dieci anni, eventualmente prorogabile per un periodo di sei anni.*
3. *Durante il periodo di congedo il dipendente potrà beneficiare degli emolumenti riservatigli a qualsiasi titolo dall'organismo ospitante.  
Ove tale trattamento risulti inesistente, ovvero di misura inferiore a quello erogatogli dall'ENEA al momento dell'adozione del relativo provvedimento, il dipendente potrà usufruire, qualora ricorrano specifici interessi dell'Ente, rispettivamente della conservazione della sola retribuzione fondamentale mensile oppure di una retribuzione ridotta pari alla differenza dei due trattamenti retributivi.*
4. *Nel caso di congedo, senza retribuzione o con ridotta retribuzione, l'Ente provvederà al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali, se dovuti, nel rispetto della normativa in materia.*

5. *I periodi di tempo trascorsi in congedo ai sensi del presente articolo sono validi ai fini dell'anzianità di servizio; detti periodi non sono invece computabili ai fini delle ferie.*

### **Art. 35 - Assenze per malattia**

1. L'art. 25 comma 5 del CCNL del personale ENEA "Area Tecnico Amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997, è integrato con l'aggiunta dei seguenti commi:

"5bis. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria Locale o Struttura Convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e turnazione."

"5ter. La disciplina di cui al comma precedente si applica ai mutilati o invalidi di guerra o per servizio, la cui menomazione sia ascrivibile alle categorie dalla prima alla quinta della tabella A, di cui al d. lgs. n. 834 del 1981, per i giorni di eventuali cure termali, la cui necessità, correlata alla gravità dello stato di invalidità, sia debitamente documentata dal competente servizio della Azienda sanitaria locale."

"5 quater. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, l'ENEA favorisce un'ideale articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati."

### **Art. 35 bis (ex art. 25 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)**

#### **MALATTIA E INFORTUNIO**

1. *Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 18 mesi.  
Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.*
2. *Al lavoratore che ne faccia richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'azienda sanitaria locale territorialmente competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.*
3. *Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi precedenti, l'Ente può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 59 comma 3 del presente contratto.*

4. *I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.*
5. *Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:*
- a) *intera retribuzione fondamentale mensile, comprese le indennità pensionabili ove spettanti, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza.*  
*Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a 15 giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio di cui all'art. 31.*
  - b) *90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;*
  - c) *50% della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;*
  - d) *i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.*
- “5bis. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria Locale o Struttura Convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e turnazione.”
- “5ter. La disciplina di cui al comma precedente si applica ai mutilati o invalidi di guerra o per servizio, la cui menomazione sia ascrivibile alle categorie dalla prima alla quinta della tabella A, di cui al d. lgs. n. 834 del 1981, per i giorni di eventuali cure termali, la cui necessità, correlata alla gravità dello stato di invalidità, sia debitamente documentata dal competente servizio della Azienda sanitaria locale.”
- “5quater. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, l'ENEA favorisce un'idonea articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati.” (1)
6. *L'assenza per malattia deve essere comunicata all'Ente tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.*
7. *Comma disapplicato dall'art. 36. comma 6, del contratto 1998-2001.*
8. *Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i tre giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo. Le certificazioni dovranno essere prodotte per assenze di durata superiore a tre giorni.*
9. *L'Ente dispone il controllo della malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge di norma fin dal primo giorno di assenza, attraverso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente.*
10. *Il dipendente che, durante l'assenza, per particolari motivi dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.*

11. *Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'Ente, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.*
12. *Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'Ente.*
13. *Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'Ente. In tal caso il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente liquidato da parte del terzo responsabile - qualora comprensivo anche della normale retribuzione - è versato dal dipendente all'Ente fino a concorrenza di quanto dallo stesso erogato durante il periodo di assenza, ai sensi del comma 5, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Ente, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.*
14. *Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del contratto, dalla quale decorre il triennio previsto dal comma 1. Alle assenze per malattie in corso alla predetta data si applica la normativa vigente al momento dell'insorgenza della malattia fatto salvo il diritto alla conservazione del posto se più favorevole.*

---

*(1) I commi 5bis, 5ter e 5quater sono stati aggiunti in base al disposto del 1° comma dell'Art. 35 del CCNL 1998-2001.*

### **Art. 36 - Infortuni sul lavoro, malattie dovute a causa di servizio**

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 25, comma 5, lett. a) del CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997. (1)
2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 25, comma 5, lett. a) del CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997, per tutto il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 25, comma 1, dello stesso CCNL.
3. Per quanto riguarda il procedimento per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, nonché per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente si applicano le disposizioni vigenti in materia per i pubblici dipendenti.

4. Le assenze di cui al presente articolo non sono cumulabili, ai fini del calcolo del periodo di comporto, con le assenze per malattia di cui all'articolo 25 del CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997.
5. Nel caso di lavoratori che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia collegata a causa di servizio eventuali disabilità trova applicazione l'art. 1, comma 7, della legge n. 68/1999. Nel caso di lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia, trova applicazione l'art. 4, comma 4 della stessa legge.
6. E' disapplicato l'art. 25 comma 7 del CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997.

---

(1) Per il testo dell'Art. 25 CCNL 1994-1997, vedi il precedente articolo 35 bis..

#### **Art. 36 bis (ex art. 26 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)**

##### **TUTELA DEI DIPENDENTI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICO-FISICHE**

1. *Allo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero di dipendenti nei confronti dei quali sia stata attestata, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, la necessità di sottoporsi a terapie salva vita, la condizione di portatore di handicap o grave debilitazione psico-fisica e che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero predisposto e controllato dalle strutture medesime, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di esecuzione del progetto:*
  - a) *in caso di assenze dovute al ricovero presso strutture specializzate l'Ente riconosce al dipendente il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del ricovero stesso; per il periodo eccedente quello di trattamento con retribuzione intera, compete la retribuzione ridotta alla metà sino al termine del ricovero;*
  - b) *concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore per la durata del progetto di recupero;*
  - c) *riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;*
  - d) *utilizzazione del dipendente in attività diverse da quelle abituali e compatibili con il livello di inquadramento posseduto quando tale misura sia individuata dalla struttura sanitaria pubblica come supporto della terapia in atto.*
2. *I dipendenti i cui parenti entro il 2° grado si trovino nelle condizioni previste dal comma precedente ed abbiano iniziato l'esecuzione del progetto di recupero, hanno diritto ad ottenere la concessione dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo.*
3. *Per i dipendenti portatori di handicap e in particolari condizioni fisiche l'Ente provvederà a :*
  - a) *individuare, al fine della loro rimozione, gli ostacoli che limitano l'accesso e la libera utilizzazione degli ambienti di lavoro;*
  - b) *definire le modifiche strutturali e organizzative atte a garantire la piena integrazione produttiva dei lavoratori invalidi.*

4. *Per tutto quanto non espressamente disciplinato trovano applicazione le disposizioni di cui alla legge n. 104/92.*

**Art. 36 ter (ex art. 27 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)**

**TUTELA DEI DIPENDENTI CHE NECESSITANO DI RECUPERO SOCIALE**

1. *Allo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero di dipendenti nei confronti dei quali sia stata attestata, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, la condizione di soggetto affetto da tossicodipendenza o alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero predisposto e controllato dalle strutture medesime, sono stabilite le medesime misure di sostegno di cui al 1° comma punti a), b), c), d) e 2° comma dell'articolo 26.*
2. *Per tutto quanto non espressamente disciplinato trovano applicazione per i dipendenti affetti da tossicodipendenza le disposizioni di legge vigenti in materia.*

**Art. 37 - Congedi per la formazione**

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art.5 della legge n.53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.
2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso l'ENEA, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale complessiva dell'10% del personale delle diverse categorie in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; il numero complessivo dei congedi viene verificato annualmente sulla base della consistenza del personale al 31 dicembre di ciascun anno. La contrattazione integrativa definisce i criteri per la relativa utilizzazione.
3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ENEA una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.
4. Le domande vengono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2, e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.
5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative delle strutture con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, l'ENEA può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del dipendente tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione al corso.

6. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, comma 3, relativamente al periodo di congedo, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'ente ed ai controlli si applicano le disposizioni contenute nell'art. 25 del CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997 e, ove si tratti di malattie o infortuni dovuti a causa di servizio, nell'art 36 del presente CCNL.
7. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi dei commi 5 e 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

### **Art. 38 - Congedi parentali**

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel D. Lgs n. 151/2001 (T.U. di cui all'art. 15 della legge n. 53/2000) che riunisce e coordina le disposizioni previste dalla legge n. 1204/1971, come modificata ed integrata dalle leggi n. 903/1977 e n. 53/2000.
2. Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli articoli 16 e 17 del D. Lgs n. 151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 del D. Lgs n. 151/2001, spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e turnazione.
3. In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il restante periodo ante-parto non fruito, possano decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio; la richiesta viene accolta qualora sia avallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della lavoratrice consentono il rientro al lavoro. Alla lavoratrice rientrata al lavoro spettano in ogni caso i periodi di riposo di cui all'art. 9 (1) del D. Lgs n. 151/2001.
4. Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art. 32, comma 1, lett. a) e lett. b) del D. Lgs n.151/2001, per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri i primi trenta giorni di assenza fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti secondo la disciplina del comma 2.
5. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 2 e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47, del D. Lgs n. 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nello stesso comma 2.
6. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 4 e 5, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.



7. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32, comma 1, del D. Lgs n.151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.
8. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma 7, la domanda può essere presentata entro le ventiquattro ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.
9. In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art. 39 del D. Lgs n. 151/2001 sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 39 possono essere utilizzate anche dal padre.

---

*(1) In luogo di "Art. 9" del D. Lgs n. 151/2001, leggi "Art. 39" del D. Lgs n. 151/2001.*

#### **Art. 39 - Congedi per eventi e cause particolari**

1. Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto ai permessi e ai congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art. 4 della legge n. 53/2000.
2. Per i casi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente stabile, pure previsti nel citato art. 4 della legge n. 53/2000, trova, invece, applicazione la disciplina di cui all'art. 21, 2° alinea del CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997.

#### **Art. 40 - Servizio militare e servizio sostitutivo civile**

1. La chiamata alle armi per adempiere gli obblighi di leva o il richiamo alle armi per qualunque esigenza delle Forze Armate, nonché l'arruolamento volontario allo scopo di anticipare il servizio militare obbligatorio, determinano la sospensione del rapporto di lavoro, anche in periodo di prova, ed il dipendente ha titolo alla conservazione del posto per tutto il periodo del servizio militare di leva, senza diritto alla retribuzione.
2. I dipendenti che prestano il servizio sostitutivo civile hanno diritto, anche in periodo di prova, alla conservazione del posto di lavoro per tutta la durata del servizio, senza retribuzione.
3. Entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il dipendente deve porsi a disposizione dell'ENEA per riprendere servizio. Superato tale termine il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità di preavviso nei confronti del dipendente, salvo i casi di comprovato impedimento.

4. Il periodo di servizio militare produce sul rapporto di lavoro tutti gli effetti previsti dalle vigenti disposizioni di legge, regolamentari e contrattuali.
5. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo del richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale, l'ENEA corrisponde l'eventuale differenza fra il trattamento economico in godimento corrispondente alla nozione di retribuzione fondamentale di cui all'art. 60 e quello erogato dall'amministrazione militare.
6. Alla fine del richiamo, il dipendente deve porsi a disposizione dell'ENEA per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni, se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

#### **Art. 41 - Semplificazione amministrativa e tutela della privacy**

1. L'ENEA è tenuto a compiere gli atti formali necessari per eliminare fiscalità burocratiche che possano aggravare l'adempimento degli obblighi dei dipendenti, nonché per dare completa attuazione alle vigenti disposizioni in materia di semplificazione amministrativa e autocertificazione.
2. L'ENEA è tenuto, altresì, alla tutela della privacy del dipendente, secondo le disposizioni vigenti, in particolare per quanto concerne le certificazioni mediche e l'accesso ai fascicoli personali.

#### **Art. 42 - Formazione professionale**

1. Le parti riconoscono che la valorizzazione professionale delle risorse umane è fattore essenziale per la crescita qualitativa e quantitativa dei risultati dell'attività dell'ENEA.
2. Conseguentemente le parti individuano nella formazione:
  - a) uno strumento indispensabile di aggiornamento e crescita professionale del personale in servizio e di inserimento nei processi organizzativi del personale di nuova assunzione;
  - b) uno strumento indispensabile per promuovere lo sviluppo dell'ente, i processi di mobilità, un atteggiamento propositivo nei confronti dell'innovazione tecnologica e del cambiamento nelle tecniche e strumenti gestionali.
3. L'ENEA, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e sulla base delle risorse disponibili, promuove e favorisce la formazione continua, l'aggiornamento e l'addestramento del personale in servizio o di nuova assunzione, attraverso corsi di contenuto generale ovvero mirati su specifiche materie che tengano conto anche dell'evoluzione prevista delle competenze e dell'esigenza di non correlarle unicamente al profilo ed al livello di appartenenza.
4. Ai fini di cui al comma 3 le parti convengono circa l'esigenza che nei bilanci dell'ENEA vengano previsti appositi stanziamenti commisurati al monte retributivo pari, indicativamente e compatibilmente con le esigenze di flessibilità dei bilanci dello stesso ente, ad almeno 1% del monte retributivo. I fondi finalizzati alla formazione e aggiornamento, ove non utilizzati nel corso

dell'esercizio finanziario di riferimento, restano vincolati alla stessa finalizzazione nei successivi esercizi finanziari.

5. La formazione del personale di nuova assunzione si svolge mediante l'attivazione di corsi teorico-pratici, di intensità e durata rapportate alle mansioni da svolgere, in base a specifici programmi definiti dallo stesso ENEA.
6. Le iniziative di formazione possono essere organizzate dall'ENEA, utilizzando, ove necessario, oltre alle competenze e professionalità presenti nell'ENEA o presso altri enti, forme di collaborazione con Università italiane e/o straniere, con la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, con Istituti e Centri di formazione pubblici o privati, con altri soggetti pubblici o privati specializzati nel settore. Possono essere chiamati allo svolgimento dei corsi di formazione esperti italiani e stranieri. Nell'ambito delle attività di formazione può essere previsto l'invio di personale per stages presso istituzioni e industrie italiane, comunitarie ed extracomunitarie.
7. I programmi di formazione e di aggiornamento professionale sono definiti dall'ENEA, in attuazione delle linee di indirizzo generale oggetto di contrattazione integrativa, il quale ne informa preventivamente le Organizzazioni Sindacali ai sensi dell'art. 6.
8. L'ENEA individua, in base alle esigenze tecniche, organizzative e scientifiche delle varie unità operative o di servizio, sulla base dei criteri generali oggetto di contrattazione integrativa, i dipendenti che parteciperanno ai corsi, tenendo anche conto delle attitudini personali e culturali dei lavoratori e garantendo a tutti pari opportunità di partecipazione, nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 165/2001, all'art. 57, lett. c).
9. Il personale che partecipa ai corsi di formazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dell'ENEA. I corsi sono tenuti di norma durante l'orario di lavoro e, in casi eccezionali, anche al di fuori dell'orario di lavoro. Qualora i corsi si tengano fuori sede comportano, sussistendone i presupposti, il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio.
10. Nell'ambito dei programmi di cui ai commi 3, 5 e 6 i dipendenti possono proporre, a titolo individuale o per gruppi, piani specifici di formazione che prevedano la partecipazione a corsi e/o la permanenza presso altre strutture o industrie e/o lo svolgimento di studi a carattere formativo.
11. La formazione e l'aggiornamento del personale può avvenire sulla base di documentate iniziative, selezionate dallo stesso personale interessato, effettuate di norma fuori dell'orario di lavoro e, ove autorizzate dall'Ente, anche in orario di lavoro. L'eventuale concorso alle spese da parte dell'Ente è, in tale caso, subordinato all'effettiva connessione delle iniziative con l'attività di servizio.
12. La partecipazione ad attività formative è riconosciuta utile ai fini dei processi di sviluppo della carriera del personale.

***Art. 42 bis (ex art. 28 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)***

#### ***COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'***

1. *In conformità a quanto disposto dall'art. 61 del D.lgs. 29/1993 e successive modificazioni secondo gli indirizzi applicativi di cui alla circolare n. 12/1993 del Dipartimento della Funzione*

*Pubblica e nell'osservanza delle linee guida definite dalla legge 125/1991, allo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale nel lavoro tra donne e uomini, vengono rinnovate, entro 60 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto, le nomine dei componenti il Comitato per le Pari Opportunità (CPO). Scopo del CPO è quello di promuovere l'adozione di azioni positive per le dipendenti di sesso femminile al fine della realizzazione di pari opportunità e di verificarne l'applicazione.*

2. *Il Comitato, quale Organo della Direzione dell'Ente unico per entrambe le aree separate di contrattazione, deve essere consultato per tutte le problematiche attinenti, in via diretta o indiretta, questioni di parità e pari opportunità. A tal fine svolge un ruolo di studio, di proposizione, di consultazione e di partecipazione ai momenti decisionali nell'ambito delle materie e dei compiti di sua competenza.*
3. *Il Comitato per le pari opportunità è composto come segue:*
  - a) *da 9 componenti designate dall'Ente anche sulla base di autocandidature, tra le quali dipendenti esperte in campo giuridico, statistico, sociologico e di gestione delle risorse umane, nonché dal Responsabile dell'Unità Sviluppo Organizzativo della Funzione Centrale Personale e Sviluppo Organizzativo;*
  - b) *da 5 componenti designate dalle Organizzazioni Sindacali maggioritarie all'interno dell'Ente tra quelle firmatarie il presente contratto;*
  - c) *da 5 componenti dell'ENEA elette dalle dipendenti dell'Ente nell'ambito di liste presentate da un numero non inferiore a 100 lavoratrici.*

*I componenti sia eletti che designati, non potranno far parte del CPO per più di due mandati consecutivi della durata ciascuno di 4 anni.*
4. *Il Comitato, nella sua prima composizione costituita sulla base delle designazioni di cui ai punti a) e b) del comma 3, entro 30 giorni dalla nomina indice le elezioni dei componenti di cui al punto c) del medesimo comma, secondo il Regolamento Elettorale già deliberato dal CPO nel 1992 modificato al fine di assicurare un'equilibrata rappresentanza delle due aree contrattuali.*
5. *Il Comitato, all'atto dell'insediamento nella sua composizione definitiva, elegge la Presidente fra le componenti designate dall'Ente.  
Il CPO nomina, altresì, la Segretaria fra tutti i componenti del CPO, adottando in via preliminare il Regolamento approvato con delibera del Presidente ENEA n. 417/93P.*
6. *Fermo restando quanto previsto dall'art. 69 comma 3 lettera g) del presente contratto, la Direzione dell'ENEA, valutate le proposte di azioni positive presentate dal CPO e sentite le Organizzazioni Sindacali firmatarie, in conformità a quanto previsto dall'art. 72 del presente contratto, sulle modalità di attuazione provvederà a dare esecuzione a dette azioni, la cui applicazione sarà verificata dal CPO.*
7. *Il Comitato predispose ogni anno una relazione avente ad oggetto i temi e le azioni sviluppate nell'anno che viene trasmessa, tramite la Direzione dell'Ente, alla Funzione Pubblica.*
8. *Gli oneri connessi al supporto e funzionamento del Comitato sono a carico dell'ENEA*
9. *Nell'appendice legislativa del presente CCL sono inserite tutte le disposizioni, raccomandazioni e leggi, in materia di pari opportunità sia nazionali che comunitarie.*

## **TITOLO V SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE**

### **Art. 43 - Obiettivi**

1. Il sistema di classificazione del personale dell'ENEA, secondo le linee definite negli articoli seguenti, persegue le finalità del progressivo miglioramento delle condizioni di lavoro, delle opportunità di crescita professionale, della funzionalità delle strutture, dell'accrescimento dell'efficienza ed efficacia dell'attività istituzionale dell'Ente e della gestione delle risorse umane.
2. Alle finalità di cui al comma 1 sono correlati adeguati ed organici interventi formativi secondo quanto previsto dall'art 42.

### **Art. 44 - Il sistema di classificazione del personale**

1. Il sistema di classificazione del personale è unico ed è articolato in 9 livelli professionali che assumono la seguente denominazione: livello 3, livello 4, livello 5, livello 6, livello 7, livello 8, livello 9, livello 9.1, livello 9.2.
2. Ai livelli professionali corrispondono insiemi affini di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una gamma di attività lavorative, descritte, secondo il diverso grado di autonomia e di responsabilità, mediante le declaratorie riportate nell'allegato A.
3. I profili descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie di ciascun livello professionale. Nell'allegato A sono disciplinati alcuni profili relativi a ciascun livello professionale.
4. L'ENEA, in relazione al proprio modello organizzativo, identifica, previa informazione e concertazione ai sensi dell'art. 8, le competenze e i principali contenuti lavorativi dei profili professionali di nuova istituzione, e li colloca nel livello professionale corrispondente, nel rispetto delle declaratorie dei livelli professionali stessi e tenendo conto, in via analogica, del contenuto dei profili disciplinati nell'allegato A.
5. All'interno di ciascun livello professionale tutte le mansioni, se professionalmente equivalenti, sono esigibili. Sono fatte salve quelle per il cui esercizio siano previste specifiche abilitazioni professionali. L'assegnazione di mansioni equivalenti costituisce atto di esercizio del potere determinativo dell'oggetto del contratto di lavoro.
6. L'assegnazione temporanea di mansioni proprie del livello immediatamente superiore costituisce il solo atto lecito di esercizio del potere modificativo

### **Art. 45 - Tipologie professionali dei livelli 9, 9.1, 9.2**

1. Nei livelli 9, 9.1 e 9.2 sono collocate le seguenti tipologie professionali:

- a) Ricercatori-tecnologi: il personale in possesso di questa tipologia professionale è impegnato ordinariamente in attività di sviluppo delle conoscenze tecnico-scientifiche, in attività di gestione progettuale di iniziative complesse in settori specifici, in attività di sviluppo, progettazione, realizzazione e operazione-sperimentazione di prototipi, nuove tecnologie o strutture tecnico-scientifiche;
  - b) Professionisti: il personale in possesso di questa tipologia professionale è impegnato ordinariamente in attività che comportino iscrizione ad albo professionale di natura economico-giuridica (quali albo degli avvocati, albo dei dottori commercialisti, registro dei revisori dei conti, albo dei giornalisti ecc.) ed esercita la corrispondente attività di professionista per conto dell'Ente;
  - c) Esperti di amministrazione-gestione: in questa tipologia è ricompreso il personale impegnato ordinariamente in attività che richiedono particolari competenze nel campo gestionale ed organizzativo, con responsabilità di prodotto e di risultato relative a obiettivi e/o progetti e/o strutture organizzative;
  - d) Esperti di operazione: in questa tipologia è ricompreso il personale impegnato ordinariamente nella gestione di impianti di ricerca o di servizio ad alta complessità o con elevato rischio di impatto ambientale o sanitario, con responsabilità di prodotto e di risultato relative a obiettivi e/o progetti e/o strutture organizzative.
2. Al personale appartenente alla tipologia professionale dei Ricercatori-tecnologi collocato nel livello 9 corrisponde il profilo di "Ricercatore-Tecnologo", a quello collocato in 9.1 il profilo di "Primo Ricercatore-Tecnologo", a quello collocato in 9.2 il profilo di "Ricercatore-Tecnologo senior". I predetti profili sono descritti nelle declaratorie riportate nell'allegato A.
  3. Al personale appartenente alla tipologia professionale dei Professionisti collocato nel livello 9 corrisponde il profilo di "Professionista", a quello collocato in 9.1 il profilo di "Primo Professionista", a quello collocato in 9.2 il profilo di "Professionista senior". I predetti profili, articolati in figure professionali coerenti con quelle codificate dai rispettivi ordini professionali, sono descritti nelle declaratorie riportate nell'allegato A.
  4. Al personale appartenente alla tipologia professionale degli esperti di amministrazione-gestione collocato nel livello 9 corrisponde il profilo di "Esperto di amministrazione-gestione", a quello collocato in 9.1 il profilo di "Primo esperto di amministrazione-gestione", a quello collocato in 9.2 il profilo "Esperto senior di amministrazione-gestione". I predetti profili sono descritti nelle declaratorie riportate nell'allegato A.
  5. Al personale appartenente alla tipologia professionale degli esperti di operazione collocato nel livello 9 corrisponde il profilo di "Esperto di operazione", a quello collocato in 9.1 il profilo di "Primo esperto di operazione", a quello collocato in 9.2 il profilo "Esperto senior di operazione". I predetti profili sono descritti nelle declaratorie riportate nell'allegato A.

#### **Art. 46 - Specificità correlate alla funzione di ricercatore-tecnologo**

1. L'ENEA riconosce, nel quadro della propria programmazione scientifica e tecnologica, dei compiti istituzionali e degli assetti organizzativi, l'autonomia dei ricercatori-tecnologi nello svolgimento delle attività tecnico-scientifiche e di ricerca, singolarmente o nell'ambito del gruppo all'uopo costituito.

2. Il ricercatore-tecnologo ha diritto di essere qualificato, tanto nei rapporti di servizio che nelle pubblicazioni ufficiali, col titolo corrispondente al livello e profilo professionale rivestito. Egli può usare tale titolo anche nella vita privata.
3. Il ricercatore-tecnologo ha diritto, singolarmente o nell'ambito del gruppo all'uopo costituito, alla titolarità del progetto affidatogli.
4. L'ENEA promuove e supporta le iniziative dei ricercatori-tecnologi finalizzate ad acquisire finanziamenti di progetti di ricerca da parte di amministrazioni dello Stato, enti pubblici o privati o istituzioni internazionali, quando esse siano coerenti con la propria programmazione della ricerca e delle attività tecnico-scientifiche; assicura inoltre che la gestione dei progetti medesimi avvenga da parte di coloro che li hanno predisposti e che vengano messe regolarmente a disposizione le risorse previste dai progetti approvati e finanziati.
5. L'ENEA favorisce, nell'ambito della propria attività istituzionale, la collaborazione dei ricercatori-tecnologi a progetti promossi da amministrazioni dello Stato, enti pubblici o privati o istituzioni internazionali, qualora essi siano coerenti con la propria programmazione della ricerca e delle attività tecnico-scientifiche.
6. Il ricercatore-tecnologo ha diritto ad essere riconosciuto autore delle ricerche svolte. L'ENEA provvede alla pubblicazione dei relativi risultati, salvo che lo stesso ENEA non comunichi al ricercatore-tecnologo, entro due mesi dalla consegna dei risultati della ricerca, di non essere interessato alla pubblicazione. In tal caso, l'autore può pubblicare il lavoro come ricerca propria, fatto salvo l'eventuale vincolo di segretezza.
7. Il ricercatore-tecnologo ha diritto al riconoscimento della paternità delle invenzioni conseguenti la propria attività di ricerca, scientifica e tecnologica.
8. I ricercatori-tecnologi non sono soggetti a sanzioni disciplinari per motivi che attengano all'autonomia professionale nello svolgimento delle attività di ricerca che l'ENEA è tenuto a garantire ai sensi dell'art. 2 della legge 421/92 e dell'art. 7, comma 2, del d. lgs. 165/2001.

#### **Art. 47 - Specificità correlate alla funzione di professionista**

1. I professionisti svolgono la loro attività in conformità alle normative che disciplinano le rispettive professioni, rispondendone a norma di legge, secondo i singoli ordinamenti professionali con l'assunzione delle conseguenti responsabilità.
2. Corollario della personale responsabilità e dell'autonomia professionale è la sostanziale autonomia ed unitarietà delle strutture professionali, all'interno delle quali il professionista esplica la sua opera, anche dal punto di vista organizzativo.
3. In relazione al modello organizzativo vigente, i professionisti si attengono altresì agli indirizzi ed agli obiettivi formulati dai competenti organi dell'ENEA.

## **Art. 48 - Accesso dall'esterno ai livelli professionali**

1. In sede di programmazione triennale sono definiti i fabbisogni di personale, assicurando un adeguato accesso dall'esterno.
2. L'accesso dall'esterno è previsto, per ciascun livello professionale, nell'ambito dei relativi posti espressamente destinati a tale finalità dalla programmazione di cui al comma 1.
3. L'ENEA, con proprio regolamento e previa concertazione con le organizzazioni sindacali, disciplina la procedure e i contenuti delle selezioni pubbliche, i requisiti culturali richiesti per l'accesso dall'esterno, ivi compresi quelli di cui al comma 5, fatte salve le speciali procedure di avviamento al lavoro o per le assunzioni obbligatorie di cui allo stesso art. 36 (1), comma 1, lett. b) e comma 2 del D.Lgs 165/2001.
4. I requisiti culturali di cui al comma 3 sono definiti in coerenza con gli specifici requisiti di competenza e professionalità indicati nelle declaratorie di livello di cui all'allegato A. I livelli 5 e 8 sono individuati come livelli di accesso a cui corrispondono rispettivamente i requisiti del diploma di scuola secondaria superiore e della laurea.
5. Ai fini dell'eventuale accesso dall'esterno ai livelli 6, 7, 9, 9.1 e 9.2, i requisiti culturali di cui al comma 3 sono individuati, fermo restando quanto previsto al comma 4, tenendo conto dei seguenti criteri generali:
  - a) per i livelli 6 e 7, individuazione di ulteriori requisiti, oltre quelli richiesti per il livello 5, corrispondenti a gradi via via più elevati di specializzazione, arricchimento ed approfondimento di competenze tecnico-professionali di base, acquisibili anche mediante esperienze lavorative e formazione "sul lavoro";
  - b) per i livelli 9, 9.1 e 9.2, individuazione di ulteriori requisiti, oltre quelli richiesti per il livello 8, corrispondenti a gradi via via più elevati di specializzazione, arricchimento ed approfondimento di competenze tecnico-scientifiche e professionali di base, acquisibili anche mediante titoli di studio post-universitari, abilitazioni all'esercizio di professioni, esperienze lavorative o di ricerca e formazione "sul lavoro".

---

*(1) In luogo di "Art. 36" del D.Lgs. 165/2001, leggi "Art. 35" del D.Lgs. 165/2001.*

## **Art. 49 - Progressione economica all'interno dei livelli professionali**

1. All'interno di ciascun livello professionale è prevista una progressione economica che si realizza con i criteri e le modalità stabiliti dall'art. 33 del CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997, per i livelli da 3 a 8, e dall'art. 32 del CCNL del personale ENEA "Area delle specifiche tipologie professionali" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997, per i livelli da 9 a 9.2. *(ved.artt.successivi)*
2. Gli incrementi retributivi in corrispondenza di ciascun passaggio di progressione economica sono indicati, per ciascun livello del sistema di classificazione, nell'allegata tabella 1, che sostituisce l'allegato D al CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997 e l'allegato E al CCNL del personale ENEA "Area delle specifiche tipologie professionali" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997.



3. Sono confermati i tempi intercorrenti tra una progressione e la successiva nonché gli altri requisiti richiesti per l'attribuzione dei passaggi di progressione economica di cui all'art. 33 del CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997 e di cui all'art. 32 del CCNL del personale ENEA "Area delle specifiche tipologie professionali" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997.
4. Il finanziamento della progressione economica avviene attraverso le risorse indicate all'art. 64 in stretta correlazione con il raggiungimento di obiettivi qualitativi di miglioramento dei servizi, di innovazione e di maggiore efficienza.
5. E' abrogata la disciplina relativa ai superminimi di cui agli articoli 11 e 33 del CCNL del personale ENEA "Area delle specifiche tipologie professionali" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997 e di cui agli articoli 12 e 34 del CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997. Le relative risorse storiche sono riutilizzate, mano a mano che si rendono disponibili a seguito della progressiva cessazione dal servizio dei lavoratori interessati a decorrere dall'1/1/2000, per il finanziamento delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività di cui all'art. 64.

**Art. 49 bis (ex art. 33 CCNL 1994-1997- Area T.A.)**

**PROGRESSIONE PROFESSIONALE**

1. *In corrispondenza dello sviluppo dell'esperienza e della professionalità, conseguente al regolare svolgimento nel tempo delle funzioni assegnate, al personale è attribuito un incremento stipendiale differenziato da computare nell'E.A.R., secondo i tempi e gli importi massimi riportati nell'allegato D al presente contratto.(1)  
Al relativo finanziamento si provvede con una somma corrispondente al 90% dell'ammontare delle risorse destinate, dalla previgente disciplina contrattuale, alla corresponsione dell'Elemento Valorizzazione dell'Esperienza (E.V.E.).*
2. *L'attribuzione degli incrementi stipendiali potrà essere acquisita al termine del periodo previsto dal sopracitato allegato D sulla base dell'accertato utile svolgimento delle attività cui il dipendente è preposto e dell'apporto "quali-quantitativo" espresso in relazione al contenuto della posizione di lavoro ricoperta.  
  
In particolare non potranno essere attribuiti incrementi stipendiali qualora il dipendente, nel periodo di maturazione, sia incorso in sanzioni disciplinari definitive implicanti la sospensione dal servizio o della retribuzione per un periodo superiore a 10 giorni.  
  
L'attribuzione dell'incremento stipendiale potrà essere ritardata per mancata maturazione dei requisiti richiesti nelle fattispecie seguenti :*
  - a) *periodi di lavoro effettivamente prestati ;*
  - b) *applicazione della sanzione disciplinare di sospensione dal lavoro e della retribuzione fino a 10 giorni.*
3. *Qualora durante il periodo di maturazione il dipendente sia stato interessato da un passaggio di livello/gradino verranno attribuiti gli incrementi stipendiali di cui al comma 1 riferiti al livello di provenienza e ridotti del 50%.  
In fase di prima applicazione si procederà alle suddette riduzioni anche per il personale interessato dall'attribuzione di passaggi di livello/gradino con decorrenza 1° gennaio 1997.*

4. *I periodi trascorsi in posizioni per le quali le leggi vigenti e le norme contrattuali prevedono la valutazione come servizio effettivo sono considerati utili ai fini del presente articolo.*

*(1) L'allegato D è stato sostituito dalla Tabella 1 allegata al CCNL 1998-2001*

**Art. 49 ter (ex art. 32 CCNL 1994-1997- Area D.P.)**

**PROGRESSIONE PROFESSIONALE**

1. *In corrispondenza dello sviluppo dell'esperienza e della professionalità, conseguente al regolare svolgimento nel tempo delle funzioni assegnate, al personale è attribuito un incremento stipendiale differenziato da computare nell'E.A.R., secondo i tempi e gli importi riportati nell'allegato E al presente contratto.(1)*  
*Al relativo finanziamento si provvede con una somma corrispondente al 90% dell'ammontare delle risorse destinate, dalla previgente disciplina contrattuale, alla corresponsione dell'Elemento Valorizzazione dell'Esperienza (E.V.E.).*
2. *L'attribuzione degli incrementi stipendiali potrà essere acquisita al termine del periodo previsto dal sopraccitato allegato E sulla base dell'accertato utile svolgimento delle attività cui il dipendente è preposto e dell'apporto "quali-quantitativo" espresso in relazione al contenuto della posizione di lavoro ricoperta.*  
*In particolare non potranno essere attribuiti incrementi stipendiali qualora il dipendente, nel periodo di maturazione, sia incorso in sanzioni disciplinari definitive implicanti la sospensione dal servizio o della retribuzione per un periodo superiore a 10 giorni.*  
*L'attribuzione dell'incremento stipendiale potrà essere ritardata per mancata maturazione dei requisiti richiesti nelle fattispecie seguenti :*
  - a) *periodi di lavoro effettivamente prestati ;*
  - b) *applicazione della sanzione disciplinare di sospensione dal lavoro e della retribuzione fino a 10 giorni.*
3. *Qualora durante il periodo di maturazione il dipendente sia stato interessato da un passaggio di livello/gradino verranno attribuiti gli incrementi stipendiali di cui al comma 1 riferiti al livello di provenienza e ridotti del 50%.*  
*In fase di prima applicazione si procederà alle suddette riduzioni anche per il personale interessato dall'attribuzione di passaggi di livello/gradino con decorrenza 1° gennaio 1997.*
4. *I periodi trascorsi in posizioni per le quali le leggi vigenti e le norme contrattuali prevedono la valutazione come servizio effettivo sono considerati utili ai fini del presente articolo.*

*(1) L'allegato E è stato sostituito dalla Tabella 1 allegata al CCNL 1998-2001*

## **Art. 50 - Progressione verticale nel sistema di classificazione**

1. Per il personale in servizio, nell'ambito del sistema di classificazione, i passaggi dal livello professionale di appartenenza a quello immediatamente superiore avvengono mediante procedure selettive, nel limite dei posti risultanti dall'applicazione dei vincoli di cui al successivo comma 7, relativi al numero massimo di passaggi ed alle risorse finanziarie destinabili al finanziamento degli stessi.
2. L'ordinamento dell'ENEA prevederà modalità di espletamento delle procedure selettive di cui al comma 1, anche in deroga al possesso del titolo di studio previsto per l'accesso esterno qualora il dipendente abbia un'anzianità di servizio di almeno 5 anni nel livello professionale di appartenenza, fatti salvi i titoli abilitativi previsti dalle vigenti disposizioni in materia. Va salvaguardato comunque un adeguato accesso dall'esterno. Per l'accesso ai profili dei ricercatori-tecnologi e dei professionisti è, in ogni caso, prescritto il titolo di studio direttamente correlato all'esercizio delle relative funzioni.
3. Le procedure selettive per i passaggi di livello di cui al comma 1 sono finalizzate all'accertamento delle competenze e dei requisiti professionali richiesti in relazione alla posizione da coprire. Esse sono preventivamente individuate dall'ENEA secondo criteri di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento.
4. Per i passaggi ai profili dei livelli 4, 5, 6, 7 e 8, le procedure selettive e i criteri di cui al comma 3 tengono conto delle competenze professionali acquisite e conseguenti all'esperienza professionale desumibili dalle risultanze dei processi di valutazione del personale, dal curriculum del dipendente eventualmente verificate da apposite prove dimensionate in relazione ai livelli di professionalità richiesta per ciascun livello professionale, con adeguato riconoscimento della formazione certificata secondo il sistema dei crediti formativi. In ogni caso, a decorrere dall'applicazione della disciplina sull'assegnazione di mansioni superiori di cui all'art. 59, deve essere data una adeguata valorizzazione al positivo espletamento di mansioni superiori formalmente affidate e al possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno a ciascun livello professionale.
5. Per i passaggi ai profili dei livelli 9, 9.1 e 9.2, al fine di accertare il possesso, da parte dei candidati, degli specifici requisiti di competenza e di professionalità espressamente indicati nelle declaratorie di livello, le procedure e i criteri di cui al comma 3, anche di natura concorsuale, assumono contenuti di particolare incisività e sono definiti in relazione ai contenuti e ai livelli di professionalità richiesti nell'ambito di ciascuna tipologia professionale e di ciascun profilo, secondo le indicazioni di cui ai successivi articoli 51, 52, 53 e 54.
6. Gli ulteriori criteri e procedure, oltre quelli stabiliti dal presente articolo e dai successivi artt. 51 e 52, 53 e 54 sono oggetto di concertazione.
7. Ai fini dei passaggi di cui ai commi 4 e 5, sono confermati il vincolo sul numero di passaggi, nonché le risorse finanziarie agli stessi destinabili, secondo le previsioni di cui all'art. 11 del CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997, all'art. 3 del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" biennio economico 1996-1997 stipulato il 4/8/1997, all'art. 10 CCNL del personale ENEA "Area delle specifiche tipologie professionali" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997 ed all'art. 3 del CCNL del personale ENEA "Area delle specifiche tipologie professionali" biennio economico 1996-1997 stipulato il 4/8/1997 (1).

8. L'Ente assume le iniziative necessarie per consentire la applicazione della disciplina del presente articolo entro il 31/12/2001.

---

(1) **Art. 11 del CCNL 1994-1997 (Area T.A.) - SVILUPPO DI INQUADRAMENTO -**

1. Lo sviluppo dell'inquadramento potrà avvenire secondo le seguenti modalità:

- a) partecipazione di personale interno a concorsi pubblici banditi dall'Ente per il reperimento di personale in relazione a posizioni disponibili e vacanti la cui copertura è necessaria per l'esecuzione delle attività previste, anche in deroga ai limiti di età previsti per i concorrenti esterni;
- b) valutazioni selettive di personale che presenta uno sviluppo professionale particolarmente rilevante in termini di capacità acquisite e dimostrate.

Le posizioni da mettere a concorso di cui alla lett. a) saranno definite in sede di pianificazione operativa annuale.

I passaggi di cui alla lettera b) avranno luogo con cadenza annuale per una frazione non superiore al 7% del personale dell'Area Tecnico-Amministrativa.

Sempre nel limite del 7% annuale sopracitato potranno altresì essere effettuate, al di fuori delle operazioni periodiche, revisioni dell'inquadramento, in casi eccezionali, nei quali risulti oggettivamente manifesta e verificata - attraverso modalità procedurali specifiche - una crescita professionale del dipendente tale da far corrispondere l'attività da questi svolta in via stabile, ai contenuti ed a ogni altro elemento proprio di un superiore livello o per il livello 8 di un gradino di retribuzione.

I passaggi di livello conseguenti alle valutazioni selettive annuali relative al quadriennio 1994-1997 avranno decorrenza 1° gennaio 1997 e 31 dicembre 1997 nei limiti delle disponibilità finanziarie definite per il secondo biennio contrattuale.

2. In particolare per quanto riguarda i dipendenti privi di precedente esperienza lavorativa assunti ai livelli iniziali stabiliti nel "Regolamento per le Assunzioni" sono previste le seguenti valutazioni, finalizzate ai passaggi al livello/gradino superiore:

- personale con diploma di laurea: valutazione non prima di due anni dalla data di assunzione;
- personale con diploma universitario: una prima valutazione non prima di quattro anni dalla data di assunzione; una successiva valutazione potrà essere effettuata non prima di due anni dal passaggio al livello superiore rispetto a quello di assunzione;
- restante personale: una prima valutazione non prima di quattro anni dalla data di assunzione; una successiva valutazione potrà essere effettuata non prima di quattro anni dal passaggio al livello superiore rispetto a quello di assunzione.

3. Lo sviluppo professionale dei dipendenti, sempre nel limite del 7% di cui al comma 1, sarà anche valutato nei tre mesi successivi al rientro da periodi di congedo per motivi di studio, di ricerca scientifica o di collaborazione industriale e nei casi di rientro in servizio di dipendenti già collocati fuori ruolo ed in genere da aspettative previste da specifiche disposizioni di legge, ove sussista l'interesse dell'Ente di valorizzare la capacità professionale in tale periodo acquisita dai dipendenti medesimi.

4. La procedura relativa alle valutazioni selettive di cui al comma 1 sarà definita con atto dell'Ente previa valutazione conclusiva a livello nazionale con le OO.SS. firmatarie finalizzata alla verifica della coerenza di procedure e criteri con il dettato contrattuale.

**Art. 3 del CCNL biennio economico 1996-1997 (Area T.A.) - DETERMINAZIONE DELL'ENTITÀ MASSIMA DELLE DISPONIBILITÀ PER LO SVILUPPO DI INQUADRAMENTO E PER L'ATTRIBUZIONE DEI SUPERMINIMI**

1. L'entità complessiva delle disponibilità per i passaggi di livello e per l'attribuzione dei superminimi è determinata nella misura dello 1,28% del monte salari al 31.12.1995. Tale importo rientra nei costi fissati dalle direttive del Governo per il rinnovo contrattuale relativo al biennio 1996-1997, come specificato nel prospetto redatto ai sensi degli artt. 51 comma 1 e 52 comma 3 del decreto legislativo n. 29/93 che accompagna il presente Contratto.

2. I passaggi di livello conseguenti alle valutazioni selettive annuali di cui all'art. 11 del C.C.L. 1994 - 1995 avranno decorrenza 1° gennaio 1997 e 31 dicembre 1997.

*L'attribuzione dei superminimi non potrà avere decorrenza anteriore al 1° novembre 1996.*

**Art. 10 del CCNL 1994-1997 (Area D.P.) - SVILUPPO DI INQUADRAMENTO -**

*1. I passaggi di livello del personale inquadrato nel livello base 9.0 e livello differenziato 9.1 potranno avvenire secondo le seguenti modalità:*

- a) partecipazione di personale interno a concorsi pubblici banditi dall'Ente per il reperimento di personale in relazione a posizioni disponibili e vacanti la cui copertura è necessaria per l'esecuzione delle attività previste anche in deroga ai limiti di età previsti per i concorrenti esterni;*
- b) valutazioni selettive interne anche con procedure concorsuali di personale che presenta uno sviluppo professionale particolarmente rilevante in termini di capacità acquisite e dimostrate.*

*Le posizioni da mettere a concorso di cui alla lettera a) saranno definite in sede di pianificazione operativa annuale.*

*I passaggi di cui alla lettera b) avranno luogo con cadenza annuale per una frazione non superiore al 7% del personale dell'Area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali.*

*Sempre nel limite del 7% annuale sopracitato potranno altresì essere effettuate, al di fuori delle operazioni periodiche, revisioni dell'inquadramento, in casi eccezionali, nei quali risulti oggettivamente manifesta e verificata - attraverso modalità procedurali specifiche - una crescita professionale del dipendente tale da far corrispondere l'attività da quest'attività svolta in via stabile, ai contenuti e ad ogni altro elemento proprio di un superiore livello differenziato.*

*I passaggi di livello conseguenti alle valutazioni selettive annuali relative al quadriennio 1994-1997 avranno decorrenza 1° gennaio 1997 e 31 dicembre 1997 nei limiti delle disponibilità finanziarie definite per il secondo biennio contrattuale.*

*2. Lo sviluppo professionale dei dipendenti sempre nel limite del 7% di cui al comma 1 sarà anche valutato nei tre mesi successivi al rientro da periodi di congedo per motivi di studio, di ricerca scientifica o di collaborazione industriale e nei casi di rientro in servizio di dipendenti già collocati fuori ruolo ed in genere da aspettative previste da specifiche disposizioni di legge, ove sussista l'interesse dell'Ente di valorizzare la capacità professionale in tale periodo acquisita dai dipendenti medesimi.*

*3. Le procedure relative alle valutazioni selettive di cui al comma 1 e ad eventuali attribuzioni di diverso profilo nell'ambito dello stesso livello saranno definite con atto dell'Ente previa valutazione conclusiva a livello nazionale con le OO.SS. firmatarie finalizzata alla verifica della coerenza di procedure e criteri con il dettato contrattuale.*

*4. Le Commissioni di valutazione a livello di Ente saranno articolate per qualifiche professionali e composte da esperti di alta qualificazione anche esterni.*

**Art. 3 del CCNL biennio economico 1996-1997 (Area D.P.) - DETERMINAZIONE DELL'ENTITÀ MASSIMA DELLE DISPONIBILITÀ PER LO SVILUPPO DI INQUADRAMENTO E PER L'ATTRIBUZIONE DEI SUPERMINIMI**

*1. L'entità complessiva delle disponibilità per i passaggi di livello e per l'attribuzione dei superminimi, relativamente al personale inquadrato nel livello base 9.0 e nei livelli differenziati 9.1 e 9.2 è determinata nella misura dello 0,82% del monte salari al 31.12.1995. Tale importo rientra nei costi fissati dalle direttive del Governo per il rinnovo contrattuale relativo al biennio 1996-1997, come specificato nel prospetto redatto ai sensi degli artt. 51 comma 1 e 52 comma 3 del decreto legislativo n. 29/93 che accompagna il presente Contratto.*

*2. I passaggi di livello conseguenti alle valutazioni selettive annuali di cui all'art. 10 del C.C.L. 1994 - 1995 avranno decorrenza 1° gennaio 1997 e 31 dicembre 1997.*

*L'attribuzione dei superminimi non potrà avere decorrenza anteriore al 1° novembre 1996.*

### **Art. 51 - Progressioni verticali dei ricercatori-tecnologi**

1. Le progressioni verticali verso profili professionali appartenenti alla tipologia professionale dei ricercatori-tecnologi, sono disciplinate, previa concertazione con le organizzazioni sindacali, tenendo conto dei seguenti criteri e modalità:
  - a) espletamento di prove selettive per aree scientifiche o settori tecnologici, idonee a valutare competenze e attitudini finalizzate all'attività richiesta;
  - b) ricorso a specifiche commissioni giudicatrici costituite da componenti esterni o interni all'ente di comprovata competenza ed esperienza negli specifici settori tecnologici o aree scientifiche a cui si riferisce la selezione;
  - c) valutazione della produzione scientifica e dell'arricchimento professionale derivante dall'esperienza desumibili dal curriculum professionale e/o dalla documentazione presentata dall'interessato.

### **Art. 52 - Progressioni verticali dei professionisti**

1. Le progressioni verticali verso profili professionali appartenenti alla tipologia professionale dei professionisti, sono disciplinate, previa concertazione con le organizzazioni sindacali, tenendo conto dei seguenti criteri e modalità:
  - a) valutazione titoli professionali attinenti allo specifico albo professionale di appartenenza;
  - b) valutazione della formazione certificata e pertinente;
  - c) valutazione dell'arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa e dei titoli di servizio stabiliti dall'ente desumibili dal curriculum professionale e/o dalla documentazione presentata dall'interessato; sono esclusi, ai fini della predetta valutazione, automatismi legati al decorso dell'anzianità;
  - d) valutazione dei titoli culturali e professionali (per esempio: incarichi; pubblicazioni, collaborazioni, docenze aventi per oggetto tematiche e problematiche correlate all'area professionale di appartenenza; dottorati di ricerca o corsi di perfezionamento e specializzazione in ambiti disciplinari correlati all'area professionale di appartenenza);
  - e) valutazioni, anche mediante apposite prove selettive, affidate ad apposite commissioni costituite da componenti esterni o interni all'ente di comprovata competenza ed esperienza nelle specifiche aree professionali a cui si riferisce la selezione.

### **Art. 53 - Progressioni verticali degli esperti di amministrazione e gestione**

1. Le progressioni verticali verso profili professionali appartenenti alla tipologia professionale degli esperti di amministrazione e gestione, sono disciplinate, previa concertazione con le organizzazioni sindacali, tenendo conto dei seguenti criteri e modalità:

- a) valutazione della formazione certificata e pertinente;
- b) valutazione dell'arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa e dei titoli di servizio stabiliti dall'ente, desumibili dal curriculum professionale e/o dalla documentazione presentata dall'interessato; sono esclusi, ai fini della predetta valutazione, automatismi legati al decorso dell'anzianità;
- c) valutazione delle competenze gestionali ed organizzative acquisite e/o potenziali, con particolare riferimento alle capacità organizzative, alle capacità di gestione e sviluppo delle risorse umane, alle capacità progettuali e di programmazione e controllo, alle capacità di gestire efficacemente processi di innovazione gestionale ed organizzativa desumibili da processi di valutazione del personale basati su idonei e consolidati metodi valutativi (ad esempio: "assessment center") e/o dal curriculum del dipendente e/o verificate da apposite prove selettive;
- d) valutazione dei titoli culturali e professionali attinenti alle specificità professionali di esperto di amministrazione e gestione (per esempio: incarichi, pubblicazioni, collaborazioni, docenze aventi per oggetto problemi e tematiche relative al governo ed alla gestione di organizzazioni complesse; dottorati di ricerca o corsi di perfezionamento e specializzazione in ambiti disciplinari correlati alle funzioni svolte);
- e) valutazioni selettive affidate a commissioni costituite da esperti, anche esterni all'ente, di comprovata competenza ed esperienza nel settore di riferimento.

#### **Art. 54 - Progressioni verticali degli esperti di operazione**

1. Le progressioni verticali verso profili professionali appartenenti alla tipologia professionale degli esperti di operazione, sono disciplinate, previa concertazione con le organizzazioni sindacali, tenendo conto dei seguenti criteri e modalità:
  - a) valutazione della formazione certificata e pertinente;
  - b) valutazione dell'arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa e dei titoli di servizio stabiliti dall'ente desumibili dal curriculum professionale e/o dalla documentazione presentata dall'interessato e/o verificate da apposite prove selettive; sono esclusi, ai fini della predetta valutazione, automatismi legati al decorso dell'anzianità;
  - c) valutazione delle competenze di gestione di impianti ad elevata complessità e delle altre competenze richieste dalla tipologia professionale di esperto di operazione desumibili da processi di valutazione del personale basati su adeguati e consolidati metodi valutativi (ad esempio: "assessment center") e/o dal curriculum del dipendente e/o verificate da apposite prove selettive;
  - d) valutazione dei titoli culturali e professionali attinenti alle specificità professionali di esperto di operazione (per esempio: incarichi, pubblicazioni, collaborazioni, docenze aventi per oggetto problemi e tematiche relative alla tipologia professionale di esperto di operazione; dottorati di ricerca o corsi di perfezionamento e specializzazione in ambiti disciplinari correlati alle funzioni svolte);
  - e) valutazioni selettive affidate a commissioni costituite da esperti, anche esterni all'ente, di comprovata competenza ed esperienza nel settore di riferimento.

## **Art. 55 - Disciplina di prima applicazione per le progressioni verticali**

1. In sede di prima applicazione della disciplina sulle progressioni verticali di cui all'art. 50, vengono definiti, in sede di concertazione, procedure e criteri semplificati che consentano la prioritaria valutazione e selezione:
  - a) del personale laureato inquadrato nel livello 8 e nel livello-gradino 8.1 in possesso alla data del 31/12/2001 dei requisiti stabiliti nel regolamento ENEA in materia di acquisizione delle risorse umane per l'accesso al livello 9;
  - b) del personale diplomato inquadrato nel livello-gradino 8.1, ivi compresi gli ex-Collaboratori tecnico-professionali, in possesso alla data del 31/12/2001 di una anzianità di servizio non inferiore a 29 anni e di una permanenza nel predetto livello-gradino di almeno 4 anni.
2. Nella applicazione della disciplina sulle progressioni verticali, si tiene conto dei criteri relativi alla "formazione certificata" di cui agli artt. 42, comma 4; 52, comma 1, lett. b); 53, comma 1, lett. a); 54, comma 1, lett. a) limitatamente alle esperienze formative programmate dall'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4, comma 3, lett. c), relativo alle materie di contrattazione integrativa.

## **Art. 56 - Incarichi di elevata responsabilità**

1. L'ENEA, sulla base del proprio ordinamento ed in relazione alle proprie esigenze organizzative, può conferire al personale dei livelli professionali 9, 9.1, 9.2 incarichi comportanti, con assunzione diretta di più elevata responsabilità:
  - a) la direzione di unità organizzative di particolare complessità, con elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - b) funzioni di direzione di progetto, di particolare rilevanza e complessità, con elevato grado di autonomia gestionale;
  - c) lo svolgimento di altre attività ad elevata autonomia, correlate a qualificate funzioni istituzionali dell'ENEA, individuate dallo stesso ENEA, previa concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 1.
2. Gli incarichi di cui al comma 1 sono conferiti, con atto scritto e motivato, per un periodo determinato non superiore a 3 anni, secondo quanto previsto nell'ordinamento dell'ENEA, previa determinazione di criteri. I predetti criteri sono oggetto di concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 1. Gli incarichi possono essere rinnovati con le medesime formalità.
3. Per il conferimento degli incarichi si tiene conto – rispetto alle funzioni ed alle attività da svolgere – della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali e professionali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e dell'esperienza acquisite dal personale.
4. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.
5. I risultati dell'attività svolta dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono oggetto di valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati dall'ENEA, ispirati ai principi di cui al d. lgs. 286/1999, di cui deve essere data informazione ai



soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 1. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della indennità di risultato di cui all'art. 57. L'ENEA, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persone di sua fiducia. La stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca dell'incarico di cui al comma 4.

6. La revoca o la cessazione dell'incarico comporta la perdita delle connesse indennità di responsabilità e di risultato, fermo restando il diritto del dipendente di essere adibito a mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza.
7. La disciplina di cui al presente articolo sostituisce la disciplina previgente sulla indennità di responsabilità di cui all'art. 45 del CCNL del personale ENEA "Area delle Specifiche tipologie professionali" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997.

#### **Art. 57 - Indennità di responsabilità e indennità di risultato**

1. Il trattamento economico accessorio del personale cui sia stato conferito uno degli incarichi di cui all'art.56 è composto dalla indennità di responsabilità e dalla indennità di risultato.
2. L'importo della indennità di responsabilità di cui al comma 1 varia da un minimo di L. 4.000.000 ad un massimo di L. 10.000.000 annui lordi per tredici mensilità (rispettivamente pari a € 2.065,83 ed a € 5.164,57). L'ENEA stabilisce la graduazione della indennità di responsabilità in rapporto a ciascuna tipologia di incarico previamente individuata, nel rispetto dei criteri definiti dallo stesso ENEA previa concertazione ai sensi dell'art. 8.
3. La indennità di risultato è finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente titolare dell'incarico in termini di efficienza/produttività, grado di conseguimento degli obiettivi assegnati e competenze dimostrate nell'espletamento dell'incarico, a seguito della valutazione effettuata secondo quanto previsto dall'art. 43. L'importo della indennità di risultato eventualmente spettante è compreso tra il 10% e il 25% della indennità di responsabilità attribuita.
4. La indennità di responsabilità e la indennità di risultato sono finanziate con risorse prelevate dal fondo di cui all'art. 64, per un importo su base annua complessivamente non superiore allo 0,45% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

#### **Art. 58 - Clausola di inquadramento del personale in servizio nel sistema di classificazione**

1. Con effetto dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, il personale in servizio è inquadrato nel sistema di classificazione costituito dai livelli professionali nel rispetto delle indicazioni contenute nella tabella 2.
2. Il gradino economico 8.1 del previgente sistema di classificazione ed i correlati trattamenti economici restano attribuiti unicamente al personale in servizio ivi collocato alla data di entrata in vigore del presente contratto. Lo stesso personale si sviluppa in progressione verticale verso il livello professionale 9, secondo la medesima disciplina prevista per il livello 8.0, ai sensi degli artt. 50 e segg.; si sviluppa inoltre in progressione economica, secondo la disciplina di cui all'art. 49, conseguendo il valore di incremento economico di cui alla allegata tabella 1, con la

maggiorazione ivi indicata. Rimane esclusa la possibilità di futuri accessi dall'esterno o dall'interno al predetto gradino economico.

3. Entro sei mesi dalla stipulazione del presente CCNL, l'ENEA procede all'assegnazione formale dei profili professionali al personale che ne risulti sprovvisto, previa concertazione dei relativi criteri con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 10, comma 1. Restano fermi i profili attualmente attribuiti al restante personale, fatte salve eventuali attribuzioni di un diverso profilo professionale del medesimo livello, anche su istanza degli interessati, previa definizione dei relativi criteri nella stessa sede di concertazione con le organizzazioni sindacali. Nello stesso termine, si procede alla prima applicazione della disciplina di cui all'art. 57, comma 4.

### **Art. 59 - Mansioni superiori nel nuovo sistema classificatorio**

1. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal presente contratto, si considerano "superiori" le mansioni incluse nel livello professionale immediatamente superiore a quello ricoperto.
2. Il conferimento delle mansioni superiori di cui al comma 1 avviene nei seguenti casi:
  - a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura del posto vacante, anche mediante le selezioni interne di cui all'art. 50;
  - b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, per la durata dell'assenza con esclusione dell'assenza per ferie;
  - c) per esigenze organizzative e di risultato di carattere straordinario, derivanti anche dall'attivazione di nuovi servizi o dallo svolgimento di nuove funzioni, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la istituzione del posto in organico.
3. Il conferimento delle mansioni superiori di cui ai commi precedenti è comunicato per iscritto al dipendente incaricato, mediante le procedure stabilite dall'ENEA sulla base di criteri, coerenti con la propria organizzazione, da definire entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, che tengano conto del contenuto professionale delle mansioni conferite, sentite le Organizzazioni sindacali di cui all'art. 1 comma 1. In ogni caso, esso avviene nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate per tale finalità attraverso gli strumenti di programmazione economico-finanziaria dell'Ente.
4. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori di cui al comma 1 ha diritto ad una integrazione retributiva pari alla differenza tra il trattamento tabellare iniziale del livello professionale corrispondente alle mansioni esercitate ed il trattamento tabellare iniziale del livello professionale di appartenenza, fermo rimanendo quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità.

## TITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO

### **Art. 60 - Struttura della retribuzione**

1. La struttura della retribuzione mensile del personale dell'ENEA si compone delle seguenti voci:

#### A) TRATTAMENTO FONDAMENTALE

- a) trattamento economico tabellare iniziale;
- b) retribuzione individuale di anzianità di cui all'art. 29, c. 2 del CCNL del personale ENEA "Area delle Specifiche tipologie professionali" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997 e di cui all'art. 30, c. 2 del CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997, ove acquisita;
- c) superminimi, ove acquisiti;
- d) indennità integrativa speciale;
- e) componente fissa dell'elemento aggiuntivo di retribuzione attribuita secondo la disciplina di cui all'art. 30 del CCNL del personale ENEA "Area delle Specifiche tipologie professionali" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997 e di cui all'art. 31 del CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997 (EAR fissa), ivi compresa – per il personale dal livello 9 al livello 9.2 – la quota della previgente indennità sostitutiva dei trattamenti specifici di ente conglobata ai sensi dell'art. 67, c.3;
- f) incrementi economici dell'EAR attribuiti secondo la disciplina della progressione economica all'interno dei livelli professionali di cui all'art. 49 (EAR dinamica) e secondo le discipline previgenti ivi richiamate;

La somma di tutte le componenti è definita "retribuzione fondamentale mensile", cui si aggiungono, quali ulteriori componenti del trattamento fondamentale, la tredicesima mensilità secondo la disciplina dell'art. 61 e l'indennità di ente di cui all'art. 67, ove attribuita.

#### B) TRATTAMENTO ACCESSORIO

- a) eventuale indennità di responsabilità e di risultato correlata agli incarichi di elevata responsabilità;
- b) compensi per lavoro straordinario, ove spettanti;
- c) compensi incentivanti ed altri compensi ed indennità previsti in base al presente contratto, ove spettanti.

La somma di tutte le componenti relative al trattamento fondamentale ed accessorio è definita "retribuzione complessiva mensile".

2. Al personale è corrisposto, ove spettante, l'assegno per il nucleo familiare ai sensi delle disposizioni vigenti.
3. La retribuzione oraria si ottiene dividendo quella fondamentale mensile per 162,8; la retribuzione giornaliera si ottiene moltiplicando la retribuzione oraria per il numero delle ore lavorative della giornata.

**Art. 60 bis (ex art. 29, comma 2, CCNL 1994-1997 – Area D.P.)**

### **RETRIBUZIONE MENSILE**

*“Ai dipendenti in servizio alla data di stipulazione del presente contratto continuano ad essere corrisposti gli aumenti biennali di anzianità congelati al 31 dicembre 1987 nonché l’Elemento Distinto di Retribuzione (E.D.R.) di cui all’art. 28 comma 3° lett. d) del C.C.L. ENEA 31.12.1982.”*

**Art. 60 ter (ex art. 30, comma 2, CCNL 1994-1997 – Area T.A.)**

### **RETRIBUZIONE MENSILE**

*“Ai dipendenti in servizio alla data di stipulazione del presente contratto continuano ad essere corrisposti gli aumenti biennali di anzianità congelati al 31 dicembre 1987 nonché l’Elemento Distinto di Retribuzione (E.D.R.) di cui all’art. 28 comma 3° lett. d) del C.C.L. ENEA 31.12.1982.”*

**Art. 60 quater (ex art. 30 CCNL 1994-1997 – Area D.P.)**

### **ELEMENTO AGGIUNTIVO DI RETRIBUZIONE**

1. A decorrere dalla data di stipulazione del presente contratto sono soppressi gli istituti denominati Elemento Valorizzazione Esperienza (E.V.E.) ed Elemento Aggiuntivo di Professionalità (E.A.P.).
2. Fatto salvo quanto espressamente contemplato dall’Art. 91 (Norme transitorie), al personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto è attribuito l’Elemento Aggiuntivo di Retribuzione (E.A.R.) nelle misure di seguito indicate:

- personale con profilo di:

- ricercatore-tecnologo
- esperto di amministrazione-gestione o operazione

*i valori di E.A.P. e di E.V.E. in godimento alla data di stipula del presente C.C.L.*

- personale con profilo di:

- professionista

*i valori di E.A.P. e di E.V.E., in godimento alla data di stipula del presente contratto, incrementati dalla*

*data medesima dei seguenti importi*

<i>Livello</i>	<i>Importo</i>
9.2	230.000
9.1	195.000
9.0	160.000

*Restano altresì acquisiti come Elemento Aggiuntivo di Retribuzione (E.A.R.) i ratei di E.V.E. maturati alla data di stipulazione del presente contratto.*

3. *Al personale assunto in data successiva alla stipula del presente C.C.L. nel livello base 9.0 e nei livelli differenziati 9.1 e 9.2 vengono attribuiti i valori di E.A.R. in funzione del profilo professionale come riportato nella tabella seguente :*

	<i>Ricercatore Tecnologo</i>	<i>Professionista</i>	<i>Esperto di Amministrazione- Gestione o Operazione</i>
9.2	500.000	350.000	205.000
9.1	370.000	260.000	150.000
9.0	260.000	180.000	100.000

4. *I valori di E.A.R. di cui ai commi 2 e 3 saranno rideterminati al termine del periodo di maturazione secondo le modalità e gli importi riportati nell'art. 32 e nell'Allegato E al presente contratto (1).*

*I valori di E.A.R. attribuiti sono utili ai fini dei trattamenti di previdenza e di fine rapporto nonché della 13<sup>a</sup> mensilità.*

---

*(1) Ved. Art. 49 ter e Tabella 1 del presente testo*

### **Art. 60 quinquies (ex art. 31 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)**

#### **ELEMENTO AGGIUNTIVO DI RETRIBUZIONE**

1. *A decorrere dalla data di stipulazione del presente contratto sono soppressi gli istituti denominati Elemento Aggiuntivo di Professionalità (E.A.P.) ed Elemento Valorizzazione Esperienza (E.V.E.).*

*A decorrere dalla stessa data è attribuito l'Elemento Aggiuntivo di Retribuzione (E.A.R.) secondo gli importi :*

- di cui all'allegato C per il personale di nuova assunzione ;*
- già in godimento sotto forma di Elemento Aggiuntivo di Professionalità (E.A.P.) ed Elemento Valorizzazione Esperienza (E.V.E.) per il personale in servizio .*

*Restano altresì acquisiti come Elemento Aggiuntivo di Retribuzione (E.A.R.), i ratei di E.V.E. maturati alla data di stipulazione del presente contratto.*

2. *I valori di E.A.R. di cui al comma 1 saranno rideterminati al termine del periodo di maturazione secondo le modalità e gli importi riportati nell'art. 33 e nell'allegato D al presente contratto (1).*

*I valori di E.A.R. attribuiti sono utili ai fini del trattamento di previdenza e di fine rapporto nonché della 13<sup>a</sup> mensilità.*

---

*(1) Ved. Art. 49 bis e Tabella 1 del presente testo*

## **Art. 61 - Numero delle mensilità di retribuzione**

1. L'Ente corrisponde al dipendente, ogni anno, la retribuzione complessiva mensile per dodici mensilità ed una tredicesima mensilità (dodici retribuzioni "normali" riferite ai dodici mesi dell'anno e una retribuzione "aggiuntiva").
2. La retribuzione mensile "normale" è corrisposta il 27 del mese di riferimento. Il calcolo delle componenti retributive è effettuato in relazione allo stato del rapporto di lavoro del dipendente al 1° del mese di riferimento.
3. Nei casi di assunzione, cessazione dal servizio o sospensione parziale o totale della retribuzione, che siano intervenuti nel corso del mese, si provvederà alla liquidazione dei relativi ratei giornalieri.
4. La tredicesima mensilità è corrisposta tra il 14 e il 16 dicembre di ogni anno.
5. L'importo della tredicesima mensilità è pari alla retribuzione fondamentale mensile di cui all'art. 60, comma 1, lett. A) spettante al lavoratore nel mese di dicembre.
6. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal 1° gennaio dello stesso anno. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato e per le frazioni di mese ed è calcolata con riferimento alla retribuzione fondamentale mensile di cui all'art. 60 comma 1, spettante al lavoratore nell'ultimo mese di servizio.
7. La tredicesima non spetta per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico; non è dovuta inoltre al personale cessato dal servizio per motivi disciplinari.
8. Per i periodi di assenza per malattia o altra condizione che comporti la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità relativo a tali periodi è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico.

## **Art. 62 - Incrementi tabellari ed effetti dei nuovi stipendi**

1. Gli stipendi tabellari derivanti dall'applicazione dell'art. 2 del CCNL del personale ENEA "Area tecnico-amministrativa" biennio economico 1996/1997 stipulato il 4/8/1997 e dall'art. 2 del CCNL del personale ENEA "Area delle specifiche tipologie professionali" biennio economico 1996/1997 stipulato il 4/8/1997 sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata tabella 3A, alle scadenze ivi previste.
2. Sono confermati unicamente per il personale in servizio, negli importi spettanti alla data di stipulazione del presente CCNL, la retribuzione individuale di anzianità di cui all'art. 60, c. 1 A.b) e i superminimi di cui all'art. 49, c. 5. A seguito della progressiva cessazione dal servizio dei lavoratori interessati, gli importi relativi alla retribuzione individuale di anzianità ed ai superminimi sono recuperati a decorrere dal 1/1/2000 tra le risorse del fondo di cui all'art. 64 per le finalità di cui all'art. 65, ai sensi di quanto previsto dallo stesso art. 64, comma 1, lett. j).
3. L'indennità integrativa speciale è attribuita al personale in servizio negli importi spettanti alla data di stipulazione del presente CCNL e al personale neo-assunto negli importi indicati nella allegata tabella 4. Al personale che accede al livello superiore per effetto di progressione verticale è attribuita l'indennità integrativa speciale nella misura prevista per il predetto livello professionale, secondo la stessa tabella 4.
4. Nei confronti del personale cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza della parte economica del presente contratto 1998-1999, gli incrementi di cui al comma 1 hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella tabella 3A, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti del trattamento di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

## **Art. 63 - Trattamento economico dei livelli professionali**

1. Il trattamento tabellare del personale dei livelli professionali del sistema di classificazione unico è indicato nella allegata tabella 3B.
2. La progressione economica all'interno dei livelli professionali, secondo la disciplina dell'art. 49, si sviluppa con l'acquisizione in sequenza degli incrementi economici computati sull'EAR.

## **Art. 64 - Risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività**

1. A decorrere dal 31/12/1999 ed a valere dal mese successivo, sono annualmente destinate alla attuazione della disciplina sulla classificazione del personale di cui al titolo V, nonché a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, le seguenti risorse:

- a) un importo annuo pari allo 0,91% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati di inflazione, del trattamento economico accessorio del personale;
  - b) le risorse destinabili al pagamento dei premi di produttività, con riferimento all'anno 1997, secondo la disciplina di cui all'art. 36 del CCNL per il personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997 ed all'art. 6 del CCNL per il personale ENEA "Area tecnico amministrativa" biennio economico 1996-1997 stipulato il 4/8/1997 nonché all'art. 35 del CCNL del personale ENEA "Area delle specifiche tipologie professionali" quadriennio normativo 1994-97 stipulato il 4/8/1997 e all'art. 6 del CCNL del personale ENEA "Area delle specifiche tipologie professionali" biennio economico 1996-97 stipulato il 4/8/1997; (1)
  - c) le risorse destinabili alla progressione professionale, con riferimento all'anno 1997, secondo la disciplina di cui agli artt. 33 e 34 del CCNL per il personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997 nonché agli artt. 32 e 33 del CCNL del personale ENEA "Area delle specifiche tipologie professionali" quadriennio normativo 1994-97 stipulato il 4/8/1997; (2)
  - d) le risorse destinabili al finanziamento del trattamento accessorio, con riferimento all'anno 1997, secondo la disciplina di cui all'art. 35 del CCNL per il personale ENEA "Area tecnico-amministrativa", quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997 nonché all'art. 34 del CCNL per il personale ENEA "Area delle specifiche tipologie professionali" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997; (1)
  - e) le risorse destinabili, con riferimento all'anno 1997, alle indennità specificate negli articoli 45 e 47 del CCNL per il personale ENEA "Area tecnico-amministrativa", quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997 nonché nell'art. 44 del CCNL per il personale ENEA "Area delle specifiche tipologie professionali" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997; (3)
  - f) le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997;
  - g) le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni, realizzate successivamente all'anno 1999;
  - h) i risparmi derivanti dalla eventuale applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001;
  - i) le economie derivanti dalla riduzione stabile di personale, fatte salve le quote che disposizioni di legge riservano a risparmio del fabbisogno complessivo, tenendo conto della effettiva capacità di bilancio;
  - j) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni e di risultati del personale, quali quelle previste dall'art. 18 della legge n. 109 del 1994.
2. L'ENEA destina di anno in anno risorse proprie al finanziamento dei trattamenti accessori correlati agli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità, nel rispetto dei limiti di bilancio, in presenza di condizioni organizzative e gestionali che consentano i controlli interni e la valutazione dei risultati, secondo i principi generali di cui al d. lgs. 286/1999, e comunque in misura non superiore allo 0,8% del monte salari al 31/12/1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.



3. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, l'Ente, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39 della legge 449/1997, valuta anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individua la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio. Le risorse derivanti dall'applicazione del presente comma sono destinate anche al finanziamento delle progressioni verticali di cui agli artt. 50 e segg., ivi compresa la disciplina di prima applicazione di cui all'art. 55, nel rispetto delle indicazioni di cui all'art. 65 comma 2, lett. k).

---

**(1) Art. 36 del CCNL 1994-1997 (Area T.A.) - PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ED INDIVIDUALE**

1. Allo scopo di incentivare la produttività collettiva ed individuale l'Ente provvede all'erogazione di premi finalizzati al riconoscimento della qualità della prestazione con riferimento al raggiungimento di prefissati obiettivi e/o incrementi di produttività di carattere episodico.

Le risorse finanziarie necessarie possono derivare da :

- un accesso, nei limiti precisati dal prospetto redatto ai sensi degli articoli 51, comma 1 e 52 comma 3 del decreto legislativo n. 29/93 che accompagna il presente contratto, ad una quota delle disponibilità definite per il rinnovo contrattuale ;
- una frazione non superiore al 20 per cento dei ricavi relativi alle prestazioni di personale derivanti dalle Entrate Programmatiche dell'Ente (diverse dal Contributo Ordinario dello Stato).

**Art. 35 del CCNL 1994-1997 (Area D.P.) - PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ED INDIVIDUALE**

1. Allo scopo di incentivare la produttività collettiva ed individuale l'Ente provvede all'erogazione di premi per la valorizzazione dei dipendenti e del loro contributo all'efficienza organizzativa e funzionale dell'Ente.

Le risorse finanziarie necessarie possono derivare da :

- un accesso, nei limiti precisati dal prospetto redatto ai sensi degli articoli 51, comma 1 e 52 comma 3 del decreto legislativo n. 29/93 che accompagna il presente contratto, ad una quota delle disponibilità definite per il rinnovo contrattuale ;
- una frazione non superiore al 20 per cento dei ricavi relativi alle prestazioni di personale derivanti dalle Entrate Programmatiche dell'Ente (diverse dal Contributo Ordinario dello Stato).

**Art. 6 del CCNL biennio economico 1996-1997 (Area T.A.) - RISORSE AGGIUNTIVE**

1. L'Ente potrà destinare un importo non superiore all'1% del monte salari al 31.12.1995 alla produttività con oneri a carico del bilancio dell'Ente.

L'utilizzazione di tale importo è subordinato ad una verifica relativa all'attuazione dei processi di riorganizzazione previsti dal D.lgs. n. 29/1993 concernenti l'introduzione di strumenti di programmazione e controllo dell'attività e di verifica dei risultati.

Potranno essere utilizzate risorse che si rendano eventualmente disponibili a seguito dei migliori risultati nell'andamento gestionale, correlati all'aumento dei rendimenti qualitativi e quantitativi dell'attività svolta nel contesto di un impiego più razionale delle risorse umane, senza pregiudizio delle finalità istituzionali dell'Ente.

**Art. 35 del CCNL 1994-1997 (Area T.A.) - DISCIPLINA PER IL FINANZIAMENTO DI TRATTAMENTI ACCESSORI -**

E' istituito a livello di Ente un fondo finalizzato a compensare le prestazioni di lavoro straordinario finanziato con il contributo ordinario dello Stato, lavoro in turno, nonché alla remunerazione di compiti che comportano gravose articolazioni dell'orario di lavoro, oneri o disagi particolarmente rilevanti nonché alla reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza.

*L'ammontare del fondo è costituito dalla somma stanziata per il 1993 per il lavoro straordinario ridotta dal 1/1/95 di una percentuale pari al 50% nonché dalla somma stanziata nel bilancio 1993 per il pagamento delle indennità previste dall'allora vigente disciplina contrattuale.*

*(2) Ved Artt. 49 bis e 49 ter del presente testo*

*(3) Ved Art. 65 quinquies del presente testo*

**Art. 64 bis (ex art. 36 CCNL 1994-1997 – Area D.P.)**

**RIASSEGNAZIONE FONDI TRATTAMENTI ACCESSORI DELLA RETRIBUZIONE**

- 1. Nel periodo di vigenza contrattuale qualora le somme stanziate dal fondo per il finanziamento dei trattamenti accessori, del fondo per l'incentivazione della produttività collettiva ed individuale e del fondo per l'indennità di responsabilità non siano state impiegate nei relativi esercizi finanziari sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo.*
- 2. Le eventuali eccedenze del fondo per il finanziamento dei trattamenti accessori sono utilizzate per finanziare il fondo per la produttività collettiva ed individuale e il fondo per l'indennità di responsabilità.*

**Art. 64 ter (ex art. 37 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)**

**RIASSEGNAZIONE FONDI TRATTAMENTI ACCESSORI DELLA RETRIBUZIONE**

- 1. Nel periodo di vigenza contrattuale qualora le somme stanziate dal fondo per il finanziamento dei trattamenti accessori, e dal fondo per l'incentivazione della produttività collettiva ed individuale non siano state impiegate nei relativi esercizi finanziari sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo.*
- 2. Le eventuali eccedenze del fondo per il finanziamento dei trattamenti accessori sono utilizzate per finanziare il fondo per la produttività collettiva ed individuale.*

## **Art. 65 - Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività**

1. Le risorse di cui all'art. 64 sono prioritariamente destinate ad incentivare i risultati, la qualità delle prestazioni, la valorizzazione di posizioni particolari per responsabilità o per gravosità.
2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 64 sono utilizzate per:
  - a) corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica all'interno dei livelli professionali secondo la disciplina dell'art. 49 ed utilizzando le risorse aventi carattere di certezza e continuità;
  - b) corrispondere la indennità di responsabilità e di risultato al personale incaricato delle posizioni organizzative secondo la disciplina dell'art. 56, con decorrenza dalla data di efficacia del presente contratto;
  - c) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, correlati al merito, all'impegno di gruppo e/o individuale ed alla professionalità acquisita;
  - d) compensare le prestazioni di lavoro straordinario, secondo i criteri e le condizioni stabiliti dall'art. 14, CCNL del personale ENEA "Area tecnico-amministrativa", quadriennio 1994-1997, stipulato il 4/8/1997, con il limite di cui all'art. 29, comma 3, del presente contratto;
  - e) corrispondere le indennità previste dagli artt. 41, 43, 44, 45, e 46 del CCNL del personale ENEA "Area tecnico-amministrativa" quadriennio normativo 1994-97 stipulato il 4/8/1997 nonché dagli artt. 40, 42, 43, e 44 del CCNL del personale ENEA "Area delle specifiche tipologie professionali" quadriennio normativo 1994-97 stipulato il 4/8/1997; la disciplina relativa all'attribuzione delle predette indennità può essere integrata o modificata in sede di contrattazione integrativa; (1)
  - f) corrispondere una specifica indennità correlata ad attività, non meramente occasionali, svolte in condizioni di rischio radiologico, secondo la disciplina definita in sede di contrattazione integrativa, tenendo conto del cumulo con altre indennità correlate a rischi o disagi;
  - g) corrispondere al personale dei livelli 9, 9.1 e 9.2 un unico emolumento sostitutivo dei compensi per le prestazioni di lavoro straordinario e supplementare, nonché per gli altri eventuali trattamenti accessori da individuare in sede di contrattazione integrativa, regolando nella stessa sede le implicazioni sulla disciplina dell'orario di lavoro e dei trattamenti accessori relativa al predetto personale; (2)
  - h) corrispondere le indennità di turno secondo la disciplina di cui all'art. 16 del CCNL del personale ENEA "Area Tecnico-Amministrativa", quadriennio normativo 1994-1997, stipulato il 4/8/1997, di reperibilità di cui all'art. 42 dello stesso CCNL, di lavoro notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina di cui all'art. 14 dello stesso CCNL; (3)
  - i) incentivare le specifiche prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 64, comma 1, lett. j);
  - j) corrispondere l'indennità di ente di cui all'art. 67, al personale dal livello 3 al livello 8;
  - k) l'eventuale integrazione delle risorse finanziarie di cui all'art. 50, c. 7, utilizzando risorse aventi carattere di certezza e continuità, per il finanziamento di ulteriori passaggi di progressione verticale oltre quelli consentiti in applicazione dei vincoli stabiliti dallo stesso comma 7.

3. Al termine dell'esercizio finanziario, le somme destinate alla progressione economica nell'ambito dello stesso livello professionale di cui all'art. 49, rapportate su base annua, vengono trasferite permanentemente dal fondo dell'art. 64 nel competente capitolo di bilancio per il trattamento economico fondamentale. Resta salvo quanto previsto dal comma 2, lett. a) del presente articolo.
4. Le risorse di cui all'art. 64 non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.
5. E' confermata la disciplina relativa al cumulo delle indennità di cui all'art. 48 del CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-97 stipulato il 4/8/1997 e di cui all'art. 47 del CCNL del personale ENEA "Area delle specifiche tipologie professionali" quadriennio normativo 1994-97 (4). Tale disciplina può essere integrata o modificata in sede di contrattazione integrativa, anche a seguito dell'adozione della indennità di cui al comma 2, lett. f).

---

(1) Ved. Artt. 65 bis, 65 ter, 65 quater, 65 quinquies e 65 sexies del presente testo

(2) Ved. Artt. 3 e 4 del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo

(3) Ved. Artt. 29 ter, 29 quinquies e 29 sexies del presente testo

(4) Ved. Art. 65 septies del presente testo.

#### ***Art. 65 bis (ex art. 41 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)***

##### ***INDENNITA' DI SEDE DISAGIATA***

1. *Ai dipendenti con sede di lavoro presso i Centri del Brasimone, della Trisaia e di Saluggia, spetta una indennità mensile pari a:*
  - L. 130.000 per il C.R. Brasimone;*
  - L. 65.000 per i C.R. Trisaia e Saluggia.*
2. *Per periodi di assenza superiori ai 15 giorni l'indennità viene proporzionalmente ridotta.*

#### ***Art. 65 ter (ex art. 43 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)***

##### ***INDENNITA' PER DISAGIO AMBIENTALE***

1. *Ai dipendenti compete una indennità per le attività svolte in modo continuativo in ambienti particolari comportanti un obiettivo disagio psico-fisico o una particolare gravosità del lavoro che non possono essere ulteriormente ridotti, dovuti:*

- a) *alle particolari condizioni ambientali quali illuminazione esclusivamente artificiale, micro-clima, prolungata permanenza in alta montagna, miniere o in condizioni simili, rumorosità, presenza di tossici convenzionali che, pur rientrando nei limiti previsti come "accettabili" dagli organismi tecnici e scientifici nazionali ed internazionali, sono comunque fonte di disagio;*
  - b) *al tipo di attività svolta che può comportare un notevole impegno fisico o psichico quale ad esempio: lavoro in posizioni obbligate, attività fisiche ripetitive;*
  - c) *alle specifiche attività che possono comportare contatti e/o manipolazioni di materiale biologico (escreti, secreti e liquidi biologici) o di animali da laboratorio.*
2. *Sulla base dei suddetti fattori sono individuate le misure qui di seguito elencate, tra loro non cumulabili:*
    - L. 75.000 mensili: *per i dipendenti per i quali ricorrono simultaneamente le condizioni contemplate ai punti a) e b) del precedente comma;*
    - L. 40.000 mensili: *per i dipendenti per i quali ricorre la condizione di cui al punto c) del precedente comma;*
    - L. 30.000 mensili: *per i dipendenti per i quali ricorre solo una delle condizioni indicate rispettivamente ai punti a) e b) del precedente comma.*
  3. *L'indennità non viene corrisposta durante i giorni di assenza per qualsiasi causa, esclusi i periodi di assenza per infortunio sul lavoro o malattia professionale.*
  4. *L'ammissione di altre situazioni lavorative, ivi comprese quelle riguardanti lo svolgimento di attività presso organismi esterni, che danno titolo, sulla base dei presupposti di cui al primo comma, alla presente indennità, sarà disposta dal Direttore Generale previo esame congiunto con le OO.SS. firmatarie.*
  5. *I valori di cui al comma 2 entreranno in vigore non appena completato l'esame congiunto con le OO.SS. firmatarie a livello locale relativamente all'individuazione delle specifiche situazioni lavorative che danno titolo alla fruizione dell'indennità in oggetto.*  
*Nel frattempo l'indennità viene erogata nei valori e per le situazioni lavorative previsti dalla previgente normativa.*
  6. *I dati relativi al presente trattamento accessorio verranno, per ciascuna sede dell'Ente, portati a conoscenza delle Organizzazioni Sindacali Locali.*  
*Le Parti convergono, altresì, di effettuare, a livello decentrato, riunioni periodiche al fine di verificare l'entità del fenomeno.*

**Art. 65 quater (ex art. 44 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)**

**INDENNITA' PER USO INDUMENTI PROTETTIVI**

1. *Al dipendente che indossi, per norme di protezione contro le radiazioni o per altre prescrizioni di sicurezza, indumenti protettivi di lavoro compresi nella tabella seguente, viene corrisposta una indennità oraria nei limiti e nelle misure indicate per ciascuna classe:*

#### CLASSE A

##### Descrizione indumenti

	Importo
* Autorespiratore + doppia tuta in plastica + maschera facciale	L. 2.300/h
* Tuta protettiva pneumatica (Frogman)	L. 2.300/h
* Tuta in gomma e plastica e maschera facciale	L. 2.300/h
* Equipaggiamento subacqueo completo di respiratore	L. 2.300/h

#### CLASSE B

* Maschera facciale + doppia tuta in tela	L. 1.725/h
* Maschera facciale + tute particolari o altri indumenti	L. 1.725/h
* Maschera a filtro con visiera di plastica e tuta di plastica	L. 1.725/h

#### CLASSE C

* Maschera facciale, maschera a filtro	L. 1.150/h
* Doppia tuta sigillata senza maschera	L. 1.150/h
* Tuta o cappotto coibentati o di pelle cromata con casco, occhiali e guanti	L. 1.150/h

2. Qualora nell'ambito delle singole giornate lavorative gli indumenti di cui sopra vengano usati per porzioni di tempo inferiori all'ora, le porzioni stesse verranno sommate ed il risultato di tale somma verrà arrotondato all'ora superiore.
3. In relazione alle operazioni di cui al 1° comma, ai fini dell'erogazione dell'indennità, sono fissati i seguenti limiti orari mensili classi A e B 20 ore, classe C 30 ore.  
Il superamento dei suddetti limiti può essere autorizzato in casi del tutto eccezionali che richiedano interventi continuativi.
4. Alla luce della nuova disciplina introdotta dal decreto legislativo n. 626/1994 e successive modificazioni ed integrazioni verrà effettuato un esame congiunto con le OO.SS. firmatarie allo scopo di procedere ad una revisione della normativa di attuazione dell'intera materia avuto particolare riguardo alle tipologie degli indumenti protettivi attualmente in uso nell'Ente.

#### **Art. 65 quinquies (ex art. 45 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)**

#### **INDENNITA' DI OPERAZIONE DI IMPIANTI NUCLEARI**

1. Al personale addetto alla operazione degli impianti nucleari di ricerca e per il trattamento di rifiuti radioattivi, di cui al D.lgs. 230/95, munito dell'attestato di idoneità per la direzione tecnica o della patente di abilitazione di 1° grado (supervisore) o di 2° grado (operatore), ai sensi del DPR 1450/70, viene concessa, con decorrenza non anteriore alla data di stipulazione del presente C.C.L., una indennità mensile di operazione nella misura del 10% della retribuzione minima del livello professionale di appartenenza.
2. Tale indennità compete altresì agli esperti qualificati incaricati della sorveglianza fisica e della protezione degli impianti di cui al comma 1.

3. *Tale indennità compete inoltre, nella misura del 5% della retribuzione minima del livello professionale di appartenenza al personale addetto all'operazione degli impianti di cui al comma 1 previsto nei "Regolamenti di esercizio" di cui all'art. 47 del D.P.R. 185/64 ; compete inoltre al personale addetto alle operazioni degli impianti di cui all'art. 55 del medesimo D.P.R.*

**Art 65 sexies (ex art. 46 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)**

**INDENNITA' MANEGGIO DENARO**

1. *Il dipendente la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossione e pagamenti, con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad una indennità graduabile, in relazione all'entità del movimento di denaro, dal 3% fino ad un massimo del 4,5% del minimo tabellare contrattuale del livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza nel valore in atto al 31 dicembre 1991. Detta indennità non viene corrisposta durante i giorni di assenza per qualsiasi causa.*

**Art. 65 septies (ex art. 48 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)**

**CUMULO INDENNITA'**

1. *Qualora ad un dipendente vengano simultaneamente corrisposte le indennità di disagio ambientale, per uso di indumenti protettivi, e l'indennità di operazione di impianti nucleari, si procede ad una riduzione pari al 40% dell'importo relativo all'indennità di minor valore. Qualora vengano corrisposte simultaneamente due delle indennità sopracitate si procede ad una riduzione pari al 20% dell'importo relativo all'indennità di minor valore.*
2. *Le riduzioni di cui al comma precedente trovano applicazione dalla data di stipulazione del presente contratto. 4/8/1997.*

**Art. 66 - Collegamento tra produttività ed incentivi**

1. *La attribuzione dei compensi di cui all'art. 65, comma 2, lett. c), è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata, in unica soluzione ovvero secondo modalità definite a livello di ente, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo interno adottati in attuazione dei principi di cui al d. lgs. 286/1999, dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati, secondo la disciplina del D.Lgs, n. 165/2001.*

## **Art. 67 - Indennità di ente**

1. A decorrere dal 1/1/2000, è istituita una indennità di ente in sostituzione della previgente indennità sostitutiva di trattamenti specifici di ente di cui all'art. 46 (1) del CCNL del personale ENEA "Area tecnico amministrativa" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997.
2. L'indennità di ente di cui al presente articolo è corrisposta nel mese di giugno di ciascun anno al personale dal livello 3 al livello 8, negli importi annui lordi indicati nella allegata tabella 5, utilizzando le risorse di cui all'art. 64. In caso di cessazione dal servizio, l'indennità viene corrisposta in dodicesimi in proporzione ai mesi ed alle frazioni di mese di servizio prestati.
3. La previgente indennità sostitutiva dei trattamenti specifici di ente di cui all'art. 46 del CCNL del personale ENEA " Area delle specifiche tipologie professionale" quadriennio normativo 1994-1997 stipulato il 4/8/1997, corrisposta al personale dal livello 9 al livello 9.2, viene conglobata nell'EAR dello stesso personale di cui all'art. 60, c. 1 Ae).

---

*(1) In luogo di "Art. 46" del CCNL 1994-1997, leggi "Art. 47" del CCNL 1994-1997*



## **TRASFERTA E TRASFERIMENTI**

**Art. 67 bis (ex art. 49 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)**

### **TRATTAMENTO DI TRASFERTA IN ITALIA E ALL'ESTERO**

1. *L'Ente in relazione alle esigenze di servizio può inviare il personale in trasferta fuori della sua abituale sede di lavoro.*
2. *Il personale inviato in trasferta per esigenze di servizio è tenuto, di norma, ad effettuare il viaggio per recarsi sul luogo della trasferta nonché quello per il rientro in orari quanto più coincidenti con l'ordinario orario di lavoro.*
3. *Al personale in trasferta in Italia e all'estero per periodi non superiori a trenta giorni spetta il rimborso delle spese di viaggio e trasporto effettivamente sostenute ed autorizzate, il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e di alloggio debitamente e formalmente documentate nei limiti di cui al seguente comma, nonché delle altre spese richieste per l'espletamento delle attività di servizio durante la missione (es. spese postali, telegrafiche, ecc.).*
4. *Per quanto concerne le spese di cui al precedente comma dovranno essere rispettati i seguenti limiti:*
  - A) **Alloggio:**
    - Albergo convenzionato di 1° categoria o residence (per il personale inquadrato nei livelli dal 5° all'8°);
    - Albergo convenzionato di 2° categoria o residence (per il personale inquadrato in altri livelli).
  - B) **Vitto**
    - b.1) *In Italia :*
      - L. 120.000 giornaliera non cumulabili, con un importo non superiore a L. 80.000 per singolo pasto.
    - b.2) *All'estero :*
      - 75% dei valori riportati nella Tab. B di cui al successivo comma 8.

*Il dipendente che affianchi nella missione altro dipendente di livello superiore è autorizzato ad usufruire dello stesso albergo o residence.*

5. *Per trasferte in Italia di durata superiore alle 16 ore, oltre al trattamento di cui al 3° comma, è dovuta una indennità forfettaria giornaliera, per il disagio di dover espletare l'attività lavorativa fuori dalla normale sede di lavoro, pari allo 0,75% della retribuzione minima del livello di cui all'allegato B al presente contratto e della quota mensile dell'indennità di contingenza congelata ai valori in atto al 31 dicembre 1991.*

*Per le trasferte all'estero è dovuta allo stesso titolo, una indennità forfettaria giornaliera per il disagio pari all'1,25% della retribuzione minima del livello di cui all'allegato B al presente*

*contratto e della quota mensile dell'indennità di contingenza congelata ai valori in atto al 31 dicembre 1991.*

*Per le trasferte di durata inferiore alle 16 ore e superiore alle 8 ore la suddetta indennità forfettaria è pari allo 0,25% delle voci retributive sopra indicate.*

6. *Per trasferte in Italia di durata superiore a trenta giorni sarà riconosciuto un rimborso giornaliero forfettario di L.127.000 in sostituzione di quanto previsto al comma 3.*
7. *Allo scadere di ogni anno a decorrere dalla data di stipulazione del presente contratto il rimborso forfettizzato di cui al precedente comma 6 ed il massimale di cui al punto b.1) del comma 4 verranno rivalutati sulla base dei tassi di inflazione programmata.*
8. *Al personale inviato in trasferta all'estero per periodi di durata superiore ai 30 giorni spetta un importo giornaliero forfettario pari ai valori netti riportati nella Tab. B di cui al decreto del Ministero del Tesoro del 24 maggio 1990 concernente il trattamento economico da attribuire al personale dello Stato che si rechi in missione all'estero.*

*Il personale ENEA è equiparato al personale del gruppo 5 della tabella A allegata al decreto sopracitato.*

*Tali importi verranno rivalutati a seguito dell'emanazione di nuovi decreti da parte del Ministero del Tesoro. (1)*

9. *Al dipendente inviato in missione nell'ambito del territorio nazionale può essere autorizzato l'uso del proprio mezzo proprio di trasporto con la corresponsione a titolo di rimborso spese di un'indennità chilometrica pari ad un quinto del prezzo di un litro di benzina super (rilevato trimestralmente in Italia) ove sia richiesto da particolari modalità di effettuazione della trasferta stessa non essendo disponibile mezzi di trasporto forniti dall'Ente. Per missioni all'estero si potrà consentire l'uso del mezzo proprio in casi eccezionali e per particolari esigenze di servizio, debitamente autorizzati dal Direttore Generale.*

*Per tale circostanza, che dovrà risultare in modo esplicito nell'autorizzazione, l'Ente stipulerà un'apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti come sopra autorizzati, limitatamente al tempo strettamente necessario per la esecuzione delle prestazioni di servizio oggetto della missione.*

---

*(1) Con decreto del Ministero Economia e Finanze emanato il 13.01.2003 sono stati rideterminati sia il trattamento economico da attribuire al personale dello Stato, sia la classificazione in fasce del predetto personale..*

#### **Art. 67 tris (ex art. 48 CCNL 1994-1997 – Area D.P.)**

#### **TRATTAMENTO DI TRASFERTA IN ITALIA E ALL'ESTERO**

1. *L'Ente, in relazione alle esigenze di servizio, può inviare il personale in trasferta fuori della sua abituale sede di lavoro.*

2. *Il personale inviato in trasferta per esigenze di servizio è tenuto, di norma, ad effettuare il viaggio per recarsi sul luogo della trasferta nonché quello per il rientro in orari quanto più coincidenti con l'ordinario orario di lavoro.*
3. *Al personale in trasferta in Italia e all'estero per periodi non superiore a trenta giorni spetta il rimborso delle spese di viaggio e trasporto effettivamente sostenute ed autorizzate, il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e di alloggio debitamente e formalmente documentate nei limiti di cui al seguente comma, nonché delle altre spese richieste per l'espletamento delle attività di servizio durante la missione (es. spese postali, telegrafiche, ecc.).*
4. *Per quanto concerne le spese di cui al precedente comma dovranno essere rispettati i seguenti limiti:*
  - A) - **Alloggio**  
*albergo convenzionato di 1° categoria o residence*
  - B) - **Vitto**
    - b.1) *In Italia :*  
*L. 120.000 giornaliera non cumulabili, con un importo non superiore a L. 80.000 per singolo pasto*
    - b.2) *All'estero :*  
*75% dei valori riportati nella tab. B di cui al successivo comma 8.*
5. *Per le trasferte in Italia di durata superiore alle 16 ore, oltre al trattamento di cui al 3° comma, è dovuta una indennità forfettaria giornaliera per il disagio di dover espletare l'attività lavorativa fuori dalla normale sede di lavoro pari allo 0,75% della retribuzione minima del livello di cui all'All. B al presente contratto e della quota mensile dell'indennità di contingenza congelata ai valori in atto al 31 dicembre 1991.*  
*Per le trasferte all'estero è dovuta, allo stesso titolo, una indennità forfettaria giornaliera per il disagio pari all'1,25% della retribuzione minima del livello di cui all'All. B al presente contratto e della quota mensile dell'indennità di contingenza ai valori in atto al 31 dicembre 1991.*  
*Per le trasferte di durata inferiore alle 16 ore e superiori alle 8 ore la suddetta indennità forfettaria è pari allo 0,25% delle voci retributive sopraindicate.*
6. *Per trasferte in Italia di durata superiore a trenta giorni sarà riconosciuto un rimborso giornaliero forfettario di L.127.000 in sostituzione di quanto previsto al comma 3..*
7. *Allo scadere di ogni anno a decorrere dalla data di stipulazione del presente contratto i rimborsi forfettizzati di cui al precedente comma 6 ed il massimale di cui al punto b.1) del comma 4 verranno rivalutati sulla base dei tassi di inflazione programmata .*
8. *Al personale inviato in trasferta all'estero per periodi di durata superiore ai 30 giorni spetta un importo giornaliero forfettario pari ai valori netti riportati nella Tab. B di cui al decreto del Ministero del Tesoro del 24 maggio 1990 concernente il trattamento economico da attribuire al personale dello Stato che si rechi in missione all'estero.*  
*Il personale dirigente e i dipendenti inquadrati nel livello differenziato 9.2 sono equiparati al personale del gruppo 3 della tabella A allegata al decreto sopracitato.*  
*I dipendenti inquadrati nel livello base 9.0 e nel livello differenziato 9.1 sono equiparati al personale del gruppo 4 della tabella A sopracitata.*  
*Gli importi verranno rivalutati a seguito dell'emanazione di nuovi decreti da parte del Ministero del Tesoro. (1)*

9. *Al dipendente inviato in missione nell'ambito del territorio nazionale può essere autorizzato l'uso del mezzo proprio di trasporto, con la corresponsione a titolo di rimborso spese di una indennità chilometrica pari ad un quinto del prezzo di un litro di benzina super (rilevato trimestralmente in Italia), ove sia richiesto da particolari modalità di effettuazione della trasferta stessa non essendo disponibili mezzi di trasporto forniti dall'Ente. Per missioni all'estero si potrà consentire l'uso del mezzo proprio in casi eccezionali e per particolari esigenze di servizio debitamente autorizzati dal Direttore Generale.*  
*Per tali circostanze, che dovranno risultare in modo esplicito nell'autorizzazione, l'Ente stipulerà un'apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti come sopra autorizzati, limitatamente al tempo strettamente necessario per la esecuzione delle prestazioni di servizio oggetto della missione.*

---

*(1) Con decreto del Ministero Economia e Finanze emanato il 13.01.2003 sono stati rideterminati sia il trattamento economico da attribuire al personale dello Stato sia la classificazione in fasce del predetto personale..*

### **Art. 67 quater (ex art. 50 CCNL 1994-1997 – A.T.A)**

#### **TRATTAMENTO DI TRASFERIMENTO**

1. *Il trasferimento di sede di lavoro per esigenze di servizio che comporti cambiamento di dimora abituale deve essere comunicato al dipendente per iscritto e con un preavviso non inferiore a tre mesi.*
2. *Al dipendente trasferito per esigenze di servizio in sede di lavoro che comporti cambiamento di dimora abituale spetta il seguente trattamento:*
  - a) *rimborso delle spese di viaggio con i normali mezzi di trasporto per sé e per i familiari conviventi che lo seguono nel trasferimento e, per la durata del medesimo, il rimborso delle spese di vitto e di alloggio nei limiti previsti dall'art. 49;*
  - b) *rimborso delle spese di trasporto per le masserizie;*
  - c) *cinque giorni di permesso retribuito in occasione del trasferimento;*
  - d) *integrale rimborso dell'eventuale indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto;*
  - e) *una indennità, pari alla retribuzione complessiva mensile per un minimo di 3 mesi ed un massimo di 12 mesi, in relazione alla dislocazione territoriale della nuova sede di lavoro.*
3. *In caso di trasferimento per esigenze di servizio in sedi situate in località caratterizzate da inadeguatezza di ricettività abitativa, al dipendente interessato è riconosciuta per 5 anni, a titolo di rimborso, una somma pari al 50% della spesa sostenuta e debitamente documentata per la locazione di una abitazione non di lusso strettamente rapportata alle esigenze del nucleo familiare, in termini di almeno un vano per ciascun componente di esso.*  
*Danno titolo al rimborso anche le spese di condominio fatta eccezione per le somme relative al riscaldamento, al telefono, alla luce, al gas e all'acqua nel limite massimo mensile di 1/8 del canone locativo determinato in conformità alle vigenti disposizioni di legge.*  
*Al dipendente interessato verranno altresì rimborsate le spese sostenute per la registrazione del contratto di locazione e degli eventuali allacciamenti per il telefono, la luce, il gas e l'acqua.*

**Art. 67 quinquies (ex art. 51 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)**

**TRATTAMENTO DI SEDE ALL'ESTERO**

1. *Il personale può essere trasferito presso sedi estere per un periodo non superiore a 2 anni, prorogabile per ulteriori periodi sempre non superiori a 2 anni ciascuno. In ogni caso la permanenza all'estero presso una o più sedi non può superare complessivamente 8 anni nell'intera vita lavorativa.*
2. *Al personale con sede di servizio all'estero, compete, in aggiunta alla retribuzione complessiva mensile, una indennità giornaliera, a titolo di contributo alle maggiori spese sostenute dal dipendente, pari a quella prevista dal comma 8 dell'art. 49 del presente contratto.*
3. *Al personale la cui sede di lavoro viene trasferita all'estero, spetta altresì il trattamento di trasferimento di cui all'art. 50.*
4. *L'indennità di cui al comma 2 viene corrisposta anche durante i periodi di ferie.*
5. *Al personale con sede di servizio all'estero spetta, in ogni biennio, il parziale pagamento delle spese di viaggio per il godimento delle ferie in Italia anche per i familiari a carico conviventi. Il relativo diritto è acquisito dopo 18 mesi di permanenza effettiva nella sede estera, ancorchè i viaggi siano stati effettuati precedentemente. Le spese predette sono rimborsate per il percorso dalla sede estera fino alla precedente sede in Italia e viceversa, nella misura di 2/3 per il personale in servizio in paesi europei e di 4/5 per il personale in servizio presso altri paesi.*
6. *Durante le assenze per gravidanza e puerperio e per i periodi di aspettativa o congedo previsti dal presente contratto la corresponsione dell'indennità viene sospesa.*
7. *Il personale, che per ragioni di servizio dalle sedi all'estero venga chiamato temporaneamente in Italia, conserva per un periodo massimo di 10 giorni oltre quelli previsti per il viaggio, l'intera indennità di cui al 2° comma. L'indennità stessa è ridotta della metà per il periodo successivo che non può superare in ogni caso i 30 giorni e cessa dopo tale termine. Durante i predetti periodi viene inoltre corrisposto il trattamento previsto dall'art. 49 per le trasferte in Italia.*
8. *Al personale con sede all'estero, che debba recarsi per ragioni di servizio in altre località del paese in cui opera, o in altra nazione, spetta il trattamento previsto dall'art. 49 per le trasferte in Italia.*
9. *Il limite complessivo di 8 anni di permanenza di cui al precedente comma 1 trova applicazione anche per il personale in servizio all'estero alla data di stipulazione del presente contratto. Il predetto personale nel corso dei due anni successivi alla data di stipulazione del presente contratto avrà diritto al trattamento di sede all'estero previsto dall'art. 38 del C.C.L. ENEA 31 dicembre 1988 - 30 dicembre 1991 con riferimento ai valori giornalieri dell'allegato H in vigore alla data di stipulazione del presente contratto.*

## TITOLO VII DIRITTI E DOVERI DEL DIPENDENTE

### **Art. 68 - Diritto d'autore e diritti da invenzione industriale**

1. I diritti derivanti dall'invenzione industriale fatta nell'esercizio del rapporto di lavoro, o comunque nell'esecuzione di prestazioni a favore dell'ENEA, in cui l'attività di studio, di ricerca o di sperimentazione sia prevista come oggetto del rapporto ed a tale scopo retribuita, appartengono all'Ente, salvo il diritto spettante all'inventore di esserne riconosciuto autore.
2. Spetta all'inventore un equo premio, per la determinazione del quale si tiene conto dell'importanza dell'invenzione, avuto riguardo anche alla sua utilizzazione industriale.
3. Agli effetti dei commi precedenti si considera fatta durante il rapporto di lavoro l'invenzione industriale per la quale sia stato richiesto il brevetto entro un anno da quando l'inventore è cessato dal rapporto di lavoro ed ove si riferisca al campo di attività dell'Ente.

### *Art. 68 bis (ex art. 52 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)*

#### **DOVERI DEL DIPENDENTE**

1. *Il dipendente conforma la propria condotta al dovere di contribuire al perseguimento degli obiettivi di interesse pubblico, che costituiscono gli scopi istituzionali dell'Ente, con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo l'osservanza della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.*
2. *In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di assicurare la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:*
  - a) *collaborare con diligenza osservando le norme del presente contratto e le disposizioni impartite dall'Ente per l'esecuzione e la disciplina del lavoro anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;*
  - b) *rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme emanate dall'Ente ai sensi dell'art. 24 L. 7 agosto 1990 n. 241;*
  - c) *non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;*
  - d) *nei rapporti con i terzi, prestare adeguata attenzione alle richieste di ciascuno, fornendo tutte le risposte dovute nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di esercizio del diritto di accesso dettate dalla legge 7 agosto 1990 n. 241 e dai relativi regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'Ente, nonché attuare le disposizioni dell'Ente in ordine alla legge 4 gennaio 1968, n. 15, in tema di autocertificazione;*
  - e) *rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze;*
  - f) *durante l'orario di lavoro, mantenere, nei rapporti interpersonali, con gli altri dipendenti e con terzi, una condotta informata ai principi di correttezza, astenendosi da atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;*

- g) *non svolgere, durante l'orario di lavoro, attività estranee al servizio e rispettare i principi di incompatibilità previsti dalla legge, dai regolamenti e dalla normativa contrattuale e, nei periodi di assenza per malattia o infortunio, non svolgere attività che possano ritardare il recupero psico-fisico;*
- h) *attenersi alle disposizioni che gli vengono impartite per l'esecuzione della prestazione. Se le disposizioni sono palesemente illegittime, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi le ha impartite; se le disposizioni sono rinnovate per iscritto, il dipendente ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che le disposizioni stesse siano espressamente vietate dalla legge penale ovvero configurino illecito amministrativo;*
- i) *vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale dipendente ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;*
- l) *avere cura dei beni strumentali a lui affidati;*
- m) *non utilizzare beni e strumenti preordinati all'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle istituzionali;*
- n) *non accettare compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;*
- o) *osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Ente da parte del personale e non introdurre, salvo che siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Ente stesso in locali non aperti al pubblico;*
- p) *comunicare all'Ente la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;*
- q) *in caso di malattia, dare tempestiva comunicazione dell'assenza all'Ente con le modalità prescritte dalla normativa vigente in materia all'inizio del turno di lavoro, salvo comprovato impedimento;*
- r) *astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti dell'Ente che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi propri;*
- s) *osservare il segreto industriale nel rispetto della normativa di legge e specifica dell'Ente;*
- t) *rendersi reperibile fuori del normale orario di lavoro in relazione alle esigenze di servizio connesse alla sicurezza ed alla protezione sanitaria delle popolazioni nonché alla salvaguardia degli impianti e dei centri dell'Ente.*

**Art. 68 ter (ex art. 53 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)**

#### **OBBLIGO DI REPERIBILITA'**

1. *In relazione alle esigenze di servizio connesse alla sicurezza ed alla protezione sanitaria della popolazione nonché alla salvaguardia degli Impianti e dei Centri dell'Ente, i dipendenti sono tenuti, ove a ciò invitati dall'Ente con comunicazione scritta, a rendersi reperibili fuori del normale orario di lavoro.*
2. *Eventuali modifiche alle vigenti normative interne in merito al tempo massimo intercorrente dal momento della chiamata entro il quale i dipendenti reperibili devono intervenire, alle procedure interne per la predisposizione e l'inserimento nei turni nonché gli obblighi del personale reperibile, saranno definiti con apposite norme attuative, previa valutazione conclusiva a livello nazionale con le OO.SS. firmatarie finalizzata alla verifica della coerenza di procedure e criteri con il dettato contrattuale .*
3. *Al dipendente in reperibilità compete il trattamento economico di cui all'art. 42.*

**Art. 68 quater (ex art. 54 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)**

**SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE**

1. *Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con sospensione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.*
2. *Il dipendente può essere sospeso dal servizio con sospensione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, qualora egli sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'articolo 55.*
3. *Il Presidente, su proposta del Direttore Generale, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1 può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2.*
4. *Resta fermo l'obbligo di sospensione nei casi previsti dall'art. 15, comma 1 della legge n. 19 marzo 1990 n. 55, come sostituito dall'articolo 1 comma 1 della legge 18 gennaio 1992 n. 16 e successive modificazioni ed integrazioni.*
5. *Nei casi previsti dai commi precedenti si applica quanto previsto in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale dall'art. 55, commi 8 e 9.*
6. *Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione fondamentale mensile di cui all'art. 30 e l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile.*
7. *In caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare, viene congruato con quanto sarebbe stato dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio.*
8. *Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente è riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.*

**Art. 68 quinquies (ex art. 57 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)**

**SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE**

1. *L'Ente, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibile con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, per motivate ragioni di opportunità, l'allontanamento dal lavoro del dipendente per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.*



2. *Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con sospensione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.*
3. *Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.*

**Art. 68 sexies (ex art. 55 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)**

**CODICE DISCIPLINARE**

1. *Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:*
  - a) *intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;*
  - b) *rilevanza degli obblighi violati;*
  - c) *responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;*
  - d) *rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all'Ente o a terzi e del disservizio determinatosi;*
  - e) *sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del dipendente nei confronti dell'Ente, degli altri dipendenti e terzi, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge;*
  - f) *concorso nell'infrazione di più dipendenti in accordo tra di loro.*
2. *La recidiva nelle infrazioni previste ai successivi commi 4 e 5, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.*
3. *Al dipendente responsabile di più infrazioni compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.*
4. *La sanzione disciplinare del rimprovero verbale viene comminata, nel rispetto della dignità personale del dipendente, per le infrazioni di cui al presente comma, quando esse siano di lieve entità. Le sanzioni disciplinari, dal rimprovero scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione, si applicano, graduando l'entità delle sanzioni, in relazione ai criteri di cui ai commi 1 e 2, per le seguenti infrazioni:*
  - a) *inosservanza delle disposizioni di servizio, dell'orario di lavoro e delle norme da osservare in caso di malattia;*
  - b) *condotta non conforme a principi di correttezza verso l'Ente, gli altri dipendenti ovvero verso terzi;*
  - c) *negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati e nella cura dei locali e altri beni strumentali a lui affidati in ragione del servizio e alla cui custodia e vigilanza egli sia tenuto in relazione alle sue responsabilità;*
  - d) *inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, indipendentemente dal fatto che ne sia derivato un pregiudizio per il servizio o per gli interessi dell'Ente o di terzi;*
  - e) *rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Ente, nei limiti previsti dall'articolo 6 della l. n.300/70;*
  - f) *insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, tenuto conto dei carichi di lavoro ove applicabili;*

- g) *altre violazioni dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per l'Ente o per terzi;*
- h) *svolgimento, durante le assenze per malattia o infortunio, di attività che ritardino il recupero psicofisico.*

*L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.*

5. *La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di trenta giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:*

- a) *recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;*
- b) *particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;*
- c) *assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Ente o ai terzi;*
- d) *ingiustificato ritardo, fino a dieci giorni, nel raggiungere la sede assegnata dall'Ente;*
- e) *testimonianza falsa o reticente ovvero rifiuto di testimoniare in procedimenti disciplinari;*
- f) *comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori, nei confronti di altri dipendenti o di terzi;*
- g) *responsabilità in alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, nei riguardi di altri dipendenti o di terzi;*
- h) *manifestazioni denigratorie nei confronti dell'Ente, fatte salve le manifestazioni di libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;*
- i) *atti e comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona;*
- l) *violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'Ente o a terzi.*

6. *La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per violazioni di gravità tale da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con l'Ente e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. Tra queste sono da ricomprendersi in ogni caso le seguenti:*

- a) *recidiva plurima, per almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste nel comma 5 anche se di diversa natura, ovvero recidiva, nel biennio in una mancanza, tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 7 lett. a);*
- b) *occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Ente o ad esso affidati;*
- c) *rifiuto espresso e reiterato del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;*
- d) *assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per oltre dieci giorni lavorativi consecutivi;*
- e) *persistente insufficiente rendimento ovvero atti o comportamenti che dimostrino grave inefficienza del dipendente nell'adempimento degli obblighi di servizio, rispetto ai carichi di lavoro ove previsti;*
- f) *responsabilità penale, risultante da condanna passata in giudicato, per delitti commessi fuori del servizio e pur non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, ma che per la loro specifica gravità non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto.*

7. *La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per infrazioni di gravità tale dei doveri di comportamento, anche nei confronti di terzi, da compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'Ente e da non consentire la prosecuzione neanche provvisoria, del rapporto di lavoro, quali:*
- a) *recidiva nella responsabilità di alterchi negli ambienti di lavoro con ricorso a vie di fatto nei confronti di superiori o di altri dipendenti ovvero di terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;*
  - b) *accertamento che l'impiego è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;*
  - c) *condanna passata in giudicato:*
    - 1) *per i delitti di cui all'art. 15, comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed f) della legge 19 marzo 1990, n. 55, modificata ed integrata dall'art. 1, comma 1 della legge 18 gennaio 1992, n. 16;*
    - 2) *per gravi delitti commessi in servizio;*
  - d) *condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.*
8. *Il procedimento disciplinare, con le modalità e nei termini di cui all'art. 56 comma 2, deve essere avviato anche nel caso in cui sia connesso con procedimento penale e rimane sospeso fino alla sentenza definitiva. La sospensione è disposta anche ove la connessione emerga nel corso del procedimento disciplinare. Qualora l'Ente venga a conoscenza dei fatti che possono dar luogo ad una sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento disciplinare è avviato nei termini previsti dall'art. 56, comma 2, dalla data di conoscenza della sentenza.*
9. *Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del primo capoverso del comma 8 è attivato entro 180 giorni da quando l'Ente ha avuto notizia della sentenza definitiva.*
10. *Al codice disciplinare di cui al presente articolo deve essere data pubblicità mediante affissione in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i dipendenti entro quindici giorni dalla data di cui all'art. 2 comma 2. Tale forma di pubblicità è tassativa ed il codice disciplinare si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello dell'affissione.*

**Art. 68 septies (ex art. 55 CCNL 1994-1997 - Area D.P.)**

**CODICE DISCIPLINARE**

1. *Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, l'entità della sanzione è determinata in relazione ai seguenti criteri generali:*
- a) *intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;*
  - b) *rilevanza degli obblighi violati;*
  - c) *responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;*
  - d) *rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all'Ente o a terzi e del disservizio determinatosi;*
  - e) *sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del dipendente nei confronti dell'Ente, degli altri dipendenti e terzi, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge;*
  - f) *concorso nell'infrazione di più dipendenti in accordo tra di loro.*

2. *La recidiva nelle infrazioni previste al successivo comma 3, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità.*
3. *La sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro fino a trenta giorni si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui ai commi 1 e 2, per le infrazioni quali:*
  - a) *condotta non conforme a principi di correttezza verso l'Ente, gli altri dipendenti ovvero verso terzi;*
  - b) *inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, indipendentemente dal fatto che ne sia derivato un pregiudizio per il servizio o per gli interessi dell'Ente o di terzi;*
  - c) *rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Ente, nei limiti previsti dall'articolo 6 della l. n.300/70;*
  - d) *insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, tenuto conto dei carichi di lavoro ove applicabili;*
  - e) *assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Ente o ai terzi;*
  - f) *ingiustificato ritardo, fino a dieci giorni, nel raggiungere la sede assegnata dall'Ente;*
  - g) *testimonianza falsa o reticente ovvero rifiuto di testimoniare in procedimenti disciplinari;*
  - h) *comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori, nei confronti di altri dipendenti o di terzi;*
  - i) *responsabilità in alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, nei riguardi di altri dipendenti o di terzi;*
  - j) *manifestazioni denigratorie nei confronti dell'Ente, fatte salve le manifestazioni di libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;*
  - k) *atti e comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona;*
  - l) *violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'Ente o a terzi.*
4. *Il procedimento disciplinare, ai sensi dell'art. 56, comma 2, deve essere avviato anche nel caso in cui sia connesso con procedimento penale e rimane sospeso fino alla sentenza definitiva. La sospensione è disposta anche ove la connessione emerga nel corso del procedimento disciplinare.  
Qualora l'Ente venga a conoscenza dei fatti che possono dar luogo ad una sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento disciplinare è avviato nei termini previsti dall'art. 56, comma 2, dalla data di conoscenza della sentenza.*
5. *Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del primo capoverso del comma 8 è attivato entro 180 giorni da quando l'Ente ha avuto notizia della sentenza definitiva.*
6. *Al codice disciplinare di cui al presente articolo deve essere data pubblicità mediante affissione in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i dipendenti entro quindici giorni dalla data di cui all'art. 2, comma 2. Tale forma di pubblicità è tassativa ed il codice disciplinare si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello dell'affissione.*

**Art. 68 octies (ex art. 56 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)**

**SANZIONI E PROCEDIMENTI DISCIPLINARI**

1. *Le violazioni, da parte dei dipendenti, dei doveri disciplinati nell'articolo 52 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare :*
  - a) *rimprovero verbale;*
  - b) *rimprovero scritto (censura);*
  - c) *multa di importo variabile fino a un massimo di quattro ore di retribuzione;*
  - d) *sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di trenta giorni;*
  - e) *licenziamento con preavviso;*
  - f) *licenziamento senza preavviso.*
2. *L'Ente, fatta eccezione per il rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, se non previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi tempestivamente e, comunque, non oltre 20 giorni da quando il soggetto competente che secondo l'ordinamento dell'Ente è tenuto alla contestazione, è venuto a conoscenza del fatto e senza aver sentito il dipendente a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato.*
3. *La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.*
4. *Nel caso in cui la sanzione da comminare non rientri nelle tipologie di cui al comma 1, lett. a) e b), il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ai fini di quanto previsto al comma 2, comunica, entro trenta giorni, all'ufficio competente di cui al successivo comma 7, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento.  
In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.*
5. *Al dipendente o, su sua espressa delega, al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.*
6. *Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.*
7. *L'ente individua, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto, l'ufficio competente per i provvedimenti disciplinari; l'articolazione organizzativa e le specifiche funzioni di detto ufficio verranno disciplinate in modo da assicurare, sia nella fase istruttoria che decisionale, determinate garanzie di imparzialità.*
8. *L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nel comma 1 del presente articolo, nel rispetto dei principi e criteri di cui all'art. 55. Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.*
9. *Per quanto concerne l'applicazione delle procedure di conciliazione si rinvia ai commi 7 e 8 dell'art. 59 del decreto legislativo n.29/93.*

10. *Con il consenso del dipendente la sanzione applicabile, nelle ipotesi di cui al comma 1, lett. c) e d), può essere ridotta di un terzo ma in tal caso non sono più esperibili l'impugnazione, né il tentativo di conciliazione.*
11. *Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.*
12. *I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali sia incorso.*
13. *Per quanto non previsto dal presente articolo, si rinvia all'art. 59 del decreto legislativo n. 29/1993.*

**Art. 68 nonies (ex art. 56 CCNL 1994-1997 – Area D.P.)**

**SANZIONI E PROCEDIMENTI DISCIPLINARI**

1. *Le violazioni, da parte dei dipendenti, dei doveri disciplinati nell'articolo 51 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione previo procedimento disciplinare, della sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a trenta giorni ove non si verificano fattispecie di gravità tale da configurare l'applicazione dell'art.60.*
2. *L'Ente non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, se non previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi tempestivamente e, comunque, non oltre 20 giorni da quando il soggetto competente, che secondo l'ordinamento dell'Ente è tenuto alla contestazione, è venuto a conoscenza del fatto e senza aver sentito il dipendente a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato.*
3. *La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.*
4. *Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ai fini di quanto previsto al comma 2, comunica, entro trenta giorni, all'ufficio competente i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento.  
In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.*
5. *Al dipendente o, su sua espressa delega, al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.*
6. *Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.*
7. *L'Ente individua, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto, l'ufficio competente per i provvedimenti disciplinari; l'articolazione organizzativa e le specifiche*

*funzioni di detto ufficio verranno disciplinate in modo da assicurare, sia nella fase istruttoria che decisionale, determinate garanzie di imparzialità.*

8. *L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione indicata nel comma 1 del presente articolo, nel rispetto dei principi e criteri di cui all'art. 55. Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.*
9. *Per quanto concerne l'applicazione delle procedure di conciliazione si rinvia ai commi 7 e 8 dell'art. 59 del decreto legislativo n. 29/93.*
10. *Con il consenso del dipendente la sanzione applicabile, nelle ipotesi di cui al comma 1, può essere ridotta di un terzo ma in tal caso non sono più esperibili l'impugnazione, né il tentativo di conciliazione.*
11. *Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.*
12. *Il provvedimento di cui al comma 1 non solleva il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali sia incorso.*
13. *Per quanto non previsto dal presente articolo, si rinvia all'art. 59 del decreto legislativo n. 29/1993.*

#### **Art. 69 - Visite personali di controllo**

1. *Le visite personali di controllo sul dipendente possono essere disposte nei soli casi cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale ed in ottemperanza a norme di sicurezza. Le visite personali di controllo sono effettuate secondo modalità concordate con le OO.SS., nel rispetto dei principi dettati dall'art. 6 della Legge 20.5.1970 n. 300.*

#### **Art. 69 bis (ex art. 58 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)**

##### **ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

1. *L'estinzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, ha luogo:*
  - a) *per collocamento a riposo al raggiungimento del 65° anno di età, fatto salvo quanto previsto dall'art. 16 del D.lgs. 503/1992;*
  - b) *per dimissioni volontarie del dipendente;*
  - c) *per decesso del dipendente.*
2. *L'Ente può, altresì, procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro qualora:*

- a) *il dipendente assente per malattia superi, senza aver ripreso servizio, i periodi di conservazione del posto previsti dall'art. 25, commi 1 e 2 del presente contratto;*
  - b) *il dipendente non ottemperi, entro il termine di 15 giorni, alla diffida dell'Ente a far cessare la situazione di incompatibilità di impieghi;*
  - c) *il dipendente superi, senza aver ripreso servizio, i periodi di aspettativa contrattualmente previsti;*
  - d) *il dipendente si renda responsabile di violazione dei doveri di comportamento, secondo quanto previsto nell'art. 55 commi 6 e 7 del presente contratto.*
3. *Nel caso di cui alla lett. a) del comma 1 del presente articolo la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista. L'Ente comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.*

**Art. 69 ter (ex art. 58 CCNL 1994-1997 – Area D.P.)**

**ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

1. *L'estinzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, ha luogo:*
  - a) *per collocamento a riposo al raggiungimento del 65° anno di età, fatto salvo quanto previsto dall'art. 16 del D.lgs. 503/1992;*
  - b) *per dimissioni volontarie del dipendente*
  - c) *per decesso del dipendente*
  - d) *per recesso da parte dell'Ente.*
2. *L'Ente può, altresì, procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro qualora:*
  - a) *il dipendente assente per malattia superi, senza aver ripreso servizio, i periodi di conservazione del posto previsti dall'art. 24, commi 1 e 2;*
  - b) *il dipendente non ottemperi, entro il termine di 15 giorni, alla diffida dell'Ente a far cessare la situazione di incompatibilità di impieghi di cui all'art. 53;*
  - c) *il dipendente superi, senza aver ripreso servizio, i periodi di aspettativa contrattualmente previsti;*
  - d) *il dipendente si renda responsabile di violazione dei doveri di comportamento, secondo quanto previsto nell'art. 60.*

**Art. 69 quater (ex art. 59 CCNL 1994-1997 – Area D.P.)**

**OBBLIGHI DELLE PARTI**

1. *Nel caso di cui alla lettera a) dell'art. 58 la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista. L'Ente comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.*
2. *Nel caso di dimissioni del dipendente questi deve darne comunicazione scritta all'Ente rispettando i termini di preavviso di cui al successivo art. 62.*



**Art. 69 quinquies (ex art. 60 CCNL 1994-1997 – Area D.P.)**

**RECESSO DA PARTE DELL'ENTE**

1. *Nel caso di recesso dell'Ente ai sensi dell'art. 2118 del codice civile, lo stesso deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.*
2. *In caso di recesso per giusta causa si applica l'art. 2119 del codice civile. La giusta causa consiste in fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da essere ostativi alla prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro.*
3. *Nel caso previsto dal comma 2 l'Ente, prima di adottare l'atto di recesso, contesta per iscritto l'addebito all'interessato convocandolo, non prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Il dipendente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Se l'Ente lo ritenga necessario, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dipendente per un periodo non superiore a 30 giorni, con corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e conservazione dell'anzianità di servizio.*
4. *Il dipendente, ove non ritenga giustificata la motivazione fornita o nel caso in cui tale motivazione non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, può ricorrere al Collegio di conciliazione di cui al successivo art. 61.*
5. *Il dipendente non è soggetto alle sanzioni disciplinari conservative previste dall'art. 7, commi 4 e 5 della legge n. 300 del 1970.*

**Art. 69 sexies (ex art. 63 CCNL 1994-1997 – Area D.P.)**

**NULLITA' DEL LICENZIAMENTO**

1. *Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui lo prevedano il codice civile e le leggi sul rapporto di lavoro e in particolare :*
  - a) *se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, sessuali, di razza o di lingua ;*
  - b) *se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile.*
2. *In tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applica l'art. 18 della legge n. 300 del 1970.*

**Art. 69 septies (ex art. 59 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)**

**TERMINI DI PREAVVISO**

1. *In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto è fissato un termine di preavviso pari a mesi tre.  
Il predetto termine di preavviso non trova applicazione nei casi di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e di licenziamento senza preavviso.*
2. *Il dipendente può, in qualunque momento, manifestare la propria volontà di recedere dal rapporto di lavoro inoltrando per iscritto alla Direzione dell'Ente domanda di dimissioni; in tal caso i termini di preavviso sono ridotti della metà.*
3. *La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso è tenuta a corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. L'Ente ha diritto di trattenere su quanto da essa dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.*
4. *E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di risolvere il rapporto di lavoro, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso con il consenso dell'altra parte.*

**Art. 69 octies (ex art. 62 CCNL 1994-1997 – Area D.P.)**

**TERMINI DI PREAVVISO**

1. *In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue :
  - a) *4 mesi per i dipendenti con anzianità di servizio fino a 2 anni ;*
  - b) *ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre .**
2. *In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui al comma 1 sono ridotti della metà.*
3. *In caso di decesso del dipendente l'Ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.*
4. *L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fondamentale mensile.*
5. *E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di risolvere il rapporto di lavoro sia dall'inizio sia durante il periodo di preavviso con il consenso dell'altra parte.*

*Art. 69 nonies (ex art. 8 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)*

**RIAMMISSIONE IN SERVIZIO**

1. *Il dipendente già cessato dal servizio per dimissioni volontarie può essere riammesso, con motivata deliberazione del Consiglio di Amministrazione, sentite le OO.SS. firmatarie, previa valutazione della sussistenza di effettive esigenze dell'Ente, in relazione allo sviluppo delle proprie attività, purchè la cessazione predetta sia intervenuta da non più di 5 anni rispetto alla data della domanda.*
2. *Il personale riammesso in servizio non può essere collocato in posizione di inquadramento e retributiva inferiore a quella già posseduta all'atto della predetta cessazione.*

## TITOLO VIII

- **TRATTAMENTI DI PREVIDENZA ED ASSICURATIVI**
- **BENEFICI SOCIALI ED ASSISTENZIALI**

### **Art. 70 - Previdenza complementare**

1. Le parti convengono di procedere alla costituzione di un Fondo nazionale pensione complementare ai sensi del d. lgs n. 124/1993, della legge n. 335/1995, della legge n. 449/1997 e successive modificazioni e integrazioni, dell'Accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici del 29 luglio 1999, del DPCM del 20 dicembre 1999.
2. Al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare le spese di gestione, le parti competenti potranno definire l'istituzione di un Fondo pensione unico cui confluiscono anche i lavoratori del comparto degli Enti pubblici di ricerca, a condizione di reciprocità.
3. Il Fondo pensione viene finanziato ai sensi dell'art. 11 del predetto accordo quadro e si costituisce secondo le procedure previste dall'art. 13 dello stesso accordo. Le parti esprimono sin d'ora l'orientamento comune che la quota di contribuzione da porre a carico del datore di lavoro e da destinare al predetto Fondo sia determinata nella misura dell'1% dell'ammontare dei compensi presi a base di calcolo per la determinazione del trattamento di fine rapporto (T.F.R.).

### ***Art. 70 bis (ex art. 61 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)***

#### **TRATTAMENTO DI PREVIDENZA**

1. *Il personale neo-assunto dell'ENEA è iscritto, per quanto concerne il trattamento di previdenza, all'INPDAP. Resta salva la possibilità, all'atto dell'assunzione per il personale già iscritto ad altri istituti previdenziali di optare, ove le disposizioni legislative lo consentano, per l'iscrizione all'INPDAP o ad altri istituti previdenziali.*
2. *I dipendenti in servizio che, alla data di entrata in vigore del CCL 31.12.1982-31.12.1985, usufruiscono del trattamento integrativo di previdenza in forma assicurativa in essere presso l'ENEA, conservano il trattamento stesso nel valore maturato nell'ultimo mese di vigenza del precedente ordinamento in base alla relativa normativa.*
3. *Resta comunque impregiudicata la facoltà prevista dalle disposizioni legislative vigenti in materia di ricongiunzione o riscatto di periodi assicurativi riferiti a diversi regimi previdenziali.*

**Art. 70 ter (ex art. 62 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)**

**TRATTAMENTI ASSICURATIVI**

1. *Il personale soggetto all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, a norma delle disposizioni contenute nel R.D. 17 agosto 1935 n.1765 e nel D.P.R. 30 giugno 1965 n.1124 e successive modificazioni, è assicurato presso l'Istituto Nazionale per le Assicurazioni contro Infortuni sul Lavoro (INAIL).*
2. *L'Ente garantirà comunque, nei limiti dei massimali previsti dall'INAIL, e sempre che non sia riconosciuto dall'INAIL stesso, un indennizzo in relazione ad invalidità permanente contratta da personale già classificato professionalmente esposto ai sensi dell'art. 9 lettera g) del D.P.R. n.185/64 e, a far data dal 1° gennaio 1996, al personale esposto di categoria "A" ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 230/1995, in conseguenza di manifestazioni patologiche, qui di seguito elencate, e che in via presuntiva sono da ritenersi malattie professionali, purchè l'insorgenza si verifichi entro il periodo di tempo dalla cessazione dell'esposizione, accanto a ciascuna di esse indicato:*

<i>tumori maligni dell'osso (per rischi di contaminazione interna da radionuclidi osteotropi)</i>	<i>30 anni</i>
<i>tumori maligni della tiroide</i>	<i>30 anni</i>
<i>tumori maligni della mammella femminile</i>	<i>30 anni</i>
<i>tumori maligni dei bronchi e dei polmoni (per rischi di inalazione di radionuclidi)</i>	<i>30 anni</i>
<i>leucemie (esclusa la leucemia linfatica cronica)</i>	<i>30 anni</i>
<i>linfomi maligni non Hodgkin</i>	<i>30 anni</i>
<i>mieloma multiplo</i>	<i>30 anni</i>
<i>tumori maligni dell'esofago, dello stomaco e del colon-retto</i>	<i>30 anni</i>
<i>tumori maligni del fegato e delle vie biliari (per rischi di radiocontaminazione interna)</i>	<i>30 anni</i>
<i>tumori maligni del rene e della vescica</i>	<i>30 anni</i>
<i>tumori maligni della cute (escluso il melanoma)</i>	<i>30 anni</i>
<i>insorti su pregressa radiodermite acuta o su radiodermite cronica</i>	<i>30 anni</i>

*Resta fermo quanto stabilito dall'art.15 della Legge 31.12.1962 n.1860 e successive modificazioni e integrazioni.*

3. *Tutti i dipendenti sono coperti con apposita polizza per i rischi concernenti la responsabilità civile verso terzi per fatti connessi all'esercizio delle funzioni attribuite ai dipendenti, esclusa la copertura della responsabilità per danni arrecati all'Ente.*
4. *Sarà inoltre assicurato ai dipendenti con polizza il rimborso delle spese legali e tecniche (perizie) sostenute per i procedimenti giudiziari nei quali siano incorsi, connessi all'espletamento delle mansioni ad essi affidate, sempre che il procedimento non sia stato promosso dall'Ente.*

**Art. 70 quater (ex art. 64 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)**

**ASSICURAZIONI INTEGRATIVE**

- 1. Le Parti concordano sull'opportunità di assicurare ai dipendenti trattamenti complementari a quelli previsti nell'ambito delle assicurazioni sociali obbligatorie, mediante stipula di polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale nonché per la copertura del rischio di premorienza.*
- 2. L'Ente potrà provvedere all'attuazione di tale trattamento d'intesa con le OO.SS. firmatarie, sia stipulando direttamente idonea polizza assicurativa, che aderendo ad analoghe iniziative già poste in essere da altri Enti.*
- 3. Le Parti convengono che le modalità di adesione ed i criteri relativi alla ripartizione dei costi fra la quota a carico del dipendente e l'accesso ai fondi di cui all'art. 66 siano definiti con provvedimento del Consiglio di Amministrazione dell'Ente, previa valutazione conclusiva a livello nazionale con le OO.SS. firmatarie.*

**Art. 70 quinquies (ex art. 65 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)**

**SERVIZI AZIENDALI**

- 1. In relazione alle esigenze funzionali connesse alle modalità di svolgimento nonché alla dislocazione territoriale delle attività, l'Ente è tenuto ad assicurare i seguenti servizi aziendali fatto salvo quanto previsto dal comma 5 dell'art. 4 del presente contratto:  
- mensa;  
- trasporto sul luogo di lavoro;  
- asili nido.*
- 2. Il servizio di mensa è assicurato per tutti i Centri in cui è fissato un orario continuativo di lavoro di tipo industriale. E' confermata l'attuale incidenza del contributo a carico dei dipendenti nella misura del 10% del costo del pasto calcolato convenzionalmente come valore medio dei costi dei pasti dei contratti di appalto dei vari Centri. Tale valore è determinato con arrotondamento alle 50 lire e aggiornato annualmente.*
- 3. Per i Centri dell'Ente viene messo a disposizione del personale un servizio pullman per il trasporto. Al fine di realizzare economie di gestione l'Ente potrà adottare, in casi particolari legati alla dimensione ed alla logistica dei Centri, modalità sostitutive del suddetto servizio, previa valutazione conclusiva con le OO.SS. firmatarie finalizzata alla verifica della coerenza di procedure e criteri con il dettato contrattuale.*
- 4. Nei Centri e nelle Sedi, in relazione all'orario di lavoro del personale e alla dislocazione territoriale, sono messi a disposizione servizi di asili nido.*

**Art.70 sexies (ex art. 66 CCNL 1994-1997 – Area T.A.)**

**ATTIVITA' RICREATIVE, CULTURALI, ASSISTENZIALI**

1. *L'ENEA favorirà lo sviluppo, secondo specifici accordi con le OO.SS., delle seguenti attività e benefici a favore del personale dipendente e/o dei propri familiari:*
  - a) *attività ricreative turistiche sportive;*
  - b) *attività culturali (biblioteche, cineforum, teatro, visite guidate, conferenze e lezioni, attività artistiche);*
  - c) *colonie marine e montane per i figli (o equiparati ai figli agli effetti degli assegni familiari) dei dipendenti, nonché per gli orfani dei dipendenti deceduti per cause di servizio;*
  - d) *borse di studio riservate ai figli (o equiparati ai figli agli effetti degli assegni familiari) dei dipendenti, nonché agli orfani dei dipendenti deceduti per cause di servizio;*
  - e) *sussidi e prestiti.*
2. *Permane l'efficacia delle regolamentazioni in materia adottate dall'Ente a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 9 della legge 537/1993.*  
*In particolare le Parti si danno atto che la Commissione di Ente per i Benefici Assistenziali di cui alla delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Ente del 15.02.1996 ha funzioni di proposta verso gli organi decisionali dell'Ente investite delle singole determinazioni.*
3. *Lo stanziamento annuale destinato alle attività di cui al comma 1 è stabilito in un importo pari all'1% delle spese per il personale iscritto nel bilancio di previsione.*

**Art. 70 septies (ex art. 66 bis CCNL 1994-1997 – Area T.A.)**

**MUTUI EDILIZI**

2. *Sono concessi ai dipendenti mutui edilizi per un ammontare complessivo di 25 miliardi nel triennio di vigenza del presente contratto per l'acquisto, la costruzione o per l'esecuzione di lavori di manutenzione o ammodernamento di immobili o per il finanziamento di cooperative edilizie costituite fra dipendenti dell'Ente. I mutui sono erogabili a condizione che l'immobile sia destinato a prima casa idonea per il dipendente e il suo nucleo familiare, per un importo fino ad un massimo di 100 milioni di lire.*
- “2. L'estinzione del mutuo ha luogo mediante piani di ammortamento di durata non eccedente i 25 anni con applicazione di un saggio di interesse agevolato, la cui misura tiene conto delle ordinarie condizioni relative al mercato dei mutui edilizi”. (1)
3. *La somma da destinare a tali mutui verrà definita ogni anno dall'Ente sentite le Organizzazioni Sindacali stipulanti.*

---

(1) Comma aggiunto in base al disposto dell'Art. 71, comma 2, CCNL 1998-2001.

## **TITOLO IX DISPOSIZIONI FINALI**

### **Art. 71 - Disposizioni particolari**

1. L'art. 66-bis, c. 2 del CCNL del personale ENEA "Area tecnico-amministrativa", quadriennio normativo 1994-1997, stipulato il 4/8/1997, è sostituito dal seguente:
- “2. L'estinzione del mutuo ha luogo mediante piani di ammortamento di durata non eccedente i 25 anni con applicazione di un saggio di interesse agevolato, la cui misura tiene conto delle ordinarie condizioni relative al mercato dei mutui edilizi”.

### **Art. 72 - Clausola di salvaguardia**

1. Per quanto non previsto nel presente CCNL restano ferme, in quanto compatibili, le disposizioni contenute nei CCNL relativi al quadriennio 1994-1997.



## ALLEGATO A

### A.1 DECLARATORIA DEI LIVELLI PROFESSIONALI

#### Livello 3

<b>Conoscenze richieste</b>	Conoscenze e abilità specifiche correlate alle attività e comprensione delle interazioni ed attività connesse
<b>Attività prevalenti</b>	Attività specialistiche con applicazione di tecniche o abilità semplici di mestiere.  Agisce nel quadro di fasi o programmi in cui le attività sono inserite come supporto operativo
<b>Autonomia</b>	Bassa
<b>Applicazione</b>	Tecnico, amministrativo-funzionale

#### Livello 4

<b>Conoscenze richieste</b>	Conoscenze e abilità specifiche correlate alle attività e comprensione delle interazioni con attività connesse
<b>Attività prevalenti</b>	Attività specialistiche con applicazione di tecniche o abilità di mestiere di discreta complessità.  Agisce nel quadro di fasi o programmi in cui le attività sono inserite come supporto operativo, anche con compiti di guida e controllo di personale esecutivo nell'ambito di una fase operativa.
<b>Autonomia</b>	Medio-bassa
<b>Applicazione</b>	Tecnico, amministrativo-funzionale

### Livello 5

<b>Conoscenze richieste</b>	Conoscenze tecniche e abilità specifiche adeguate alle attività e comprensione delle interazioni con attività correlate
<b>Attività prevalenti</b>	Attività specialistiche con applicazione di tecniche o abilità di mestiere di discreta complessità.  Agisce nel quadro di fasi o programmi in cui le attività sono inserite come supporto operativo, anche con compiti di guida e controllo di personale esecutivo nell'ambito di una fase operativa.
<b>Autonomia</b>	Medio-bassa
<b>Applicazione</b>	Tecnico, amministrativo-funzionale

### Livello 6

<b>Conoscenze richieste</b>	Conoscenze e abilità tecniche specifiche, nonché di standard di lavoro, istruzioni, norme e procedure
<b>Attività prevalenti</b>	Attività specialistiche di complessità medio-alta.  Agisce nel rispetto di istruzioni e norme generali e specifiche, anche avvalendosi di personale di supporto.
<b>Autonomia</b>	Media
<b>Applicazione</b>	Tecnico, amministrativo-funzionale

### Livello 7

<b>Conoscenze richieste</b>	Buona conoscenza di base a largo spettro e bassa conoscenza del contesto organizzativo oppure discreta conoscenza del contesto organizzativo e discreta conoscenza di base a largo spettro
<b>Attività prevalenti</b>	Esecuzione di attività complesse su indirizzo definito da norme o prassi o indicazioni di un responsabile.  Contributo alla definizione di modalità di lavoro.
<b>Autonomia</b>	Media
<b>Applicazione</b>	Ricerca e sviluppo tecnologico, progetti realizzativi, funzioni di supporto gestionali-amministrative

### Livello 8

<b>Conoscenze richieste</b>	Alta conoscenza di base a largo spettro e bassa conoscenza del contesto organizzativo oppure buona conoscenza del contesto organizzativo e buona conoscenza di base a largo spettro
<b>Attività prevalenti</b>	Esecuzione di attività complesse su indirizzo definito da norme o prassi o indicazioni di un responsabile.  Contributo alla impostazione di indirizzi e modalità di lavoro.
<b>Autonomia</b>	Media
<b>Applicazione</b>	Ricerca e sviluppo tecnologico, progetti realizzativi, funzioni di supporto gestionali-amministrative

## **Livelli 9, 9.1 e 9.2**

Appartengono ai livelli 9, 9.1 e 9.2:

- i dipendenti che svolgono attività di alta specializzazione e/o complessità, connesse a obiettivi di rilevante importanza ed ampiezza ai fini dell'Ente. Tali obiettivi concernono lo sviluppo di conoscenze o la soluzione di problemi scientifici e tecnici o il supporto professionale con relativa iscrizione ad albi ed assunzione di responsabilità; le attività sono realizzate – sulla base di indirizzi generali – attraverso l'esercizio di notevole autonomia nella ideazione e specificazione degli obiettivi relativi alle rispettive discipline e nella definizione dei programmi relativi al loro conseguimento attraverso l'eventuale coordinamento funzionale di persone e/o di fasi di lavoro finalizzate agli obiettivi stessi, nonché lo sviluppo di relazioni con persone o gruppi di riferimento esterni all'Ente;
- i dipendenti responsabili del conseguimento di risultati in aree scientifiche, tecniche e professionali di notevole ampiezza, aventi rilevanti complessità di obiettivi connessi con un elevato livello di risorse; la realizzazione di tali obiettivi è perseguita attraverso attività di definizione e specificazione degli obiettivi stessi, la guida, il coordinamento ed il controllo di personale di unità organizzative, con relazioni gerarchiche o funzionali con lo stesso, nonché la partecipazione alla definizione di politiche, indirizzi, strategie relativi al campo di responsabilità o alle unità organizzative di appartenenza.

Di seguito sono indicate per ciascun livello le rispettive declaratorie.

### Livello 9

<b>Conoscenze richieste</b>	Elevata conoscenza di base a largo spettro ed elevata conoscenza del contesto organizzativo  Possesso di discrete competenze trasversali, quali capacità relazionali, problem-solving, iniziativa
<b>Attività prevalenti</b>	Gestione di attività complesse su indirizzi generali definito da norme o prassi o indicazioni di un responsabile.  Impostazione di indirizzi e modalità di lavoro, su indirizzi generali.
<b>Autonomia</b>	Elevata
<b>Applicazione</b>	Progetti realizzativi, funzioni di supporto gestionali-amministrative, possibilità di direzione di unità organizzative

### Livello 9.1

<b>Conoscenze richieste</b>	Elevata conoscenza di base a largo spettro ed elevata conoscenza del contesto organizzativo, con particolare riguardo a orientamenti strategici, struttura, processi, problematiche di miglioramento continuo ecc.  Possesso di buone competenze trasversali, quali capacità relazionali, problem-solving, iniziativa  Esperienza pluriennale
<b>Attività prevalenti</b>	Gestione di attività complesse su indirizzi generali definito da norme o prassi o indicazioni di un responsabile.  Impostazione di indirizzi e modalità di lavoro, su indirizzi generali.
<b>Autonomia</b>	Elevata
<b>Applicazione</b>	Progetti realizzativi, funzioni di supporto gestionali-amministrative, possibilità di direzione di unità organizzative

## Livello 9.2

<b>Conoscenze richieste</b>	<p>Elevata conoscenza di base a largo spettro ed elevata conoscenza del contesto organizzativo, con particolare riguardo a orientamenti strategici, struttura, processi, problematiche di miglioramento continuo ecc.</p> <p>Possesso di elevate competenze trasversali, quali assertività, capacità relazionali, problem-solving, iniziativa</p> <p>Esperienza pluriennale</p>
<b>Attività prevalenti</b>	<p>Gestione di attività complesse su indirizzi generali definito da norme o prassi o indicazioni di un responsabile.</p> <p>Impostazione di indirizzi e modalità di lavoro, su indirizzi generali.</p>
<b>Autonomia</b>	Molto elevata
<b>Applicazione</b>	Progetti realizzativi, funzioni di supporto gestionali-amministrative, possibilità di direzione di unità organizzative

## **A.2 PROFILI PROFESSIONALI DEI LIVELLI DA 9 A 9.2**

I nuovi profili della tipologia professionale di Ricercatore-Tecnologo corrispondono alla qualifica di "Ricercatore-Tecnologo" di cui all'art. 8, comma 2, del CCNL ENEA Area delle specifiche tipologie professionali, quadriennio normativo 1994-1997, del 4/8/1997

### **Ricercatore/tecnologo (Livello 9.0)**

Il ricercatore/tecnologo contribuisce al raggiungimento degli obiettivi programmatici dell'Ente attraverso:

- a) attività di sviluppo delle conoscenze tecnico scientifiche;
- b) progettazione, realizzazione e operazione-sperimentazione di prototipi;
- c) sviluppo di nuove tecnologie;
- d) gestione progettuale di iniziative per la realizzazione di strutture tecnico-scientifiche.

Il ricercatore/tecnologo sviluppa le proprie attività nell'ambito di indirizzi finalizzati al raggiungimento degli obiettivi previsti dai documenti programmatici dell'Ente. Il Ricercatore/tecnologo è tenuto a riferire periodicamente al responsabile di struttura, relativamente all'andamento delle proprie attività e ai risultati conseguiti con riferimento ai progetti in cui è inserito.

### **Primo Ricercatore/tecnologo (Livello 9.1)**

Il Primo Ricercatore/tecnologo, può sviluppare attività integrate ovvero approfondire tematiche di ricerca ad ampio spettro ovvero coordinare competenze tecniche in settori in cui è richiesto l'espletamento di attività professionali.

Il Primo ricercatore/tecnologo contribuisce alla pianificazione delle attività che gli sono affidate in attuazione dei documenti programmatici dell'Ente ed è responsabile della coerenza delle attività svolte rispetto al progetto complessivo.

Il Primo Ricercatore/tecnologo è tenuto a riferire al responsabile di struttura e ad attenersi ad eventuali indicazioni dello stesso soprattutto per quanto riguarda gli aspetti economico-finanziari e, di conseguenza, la pianificazione operativa delle attività con la tempistica generale dell'obiettivo cui l'attività si riferisce.

### **Ricercatore/tecnologo Senior (Livello 9.2)**

Il Ricercatore/tecnologo senior può svolgere funzioni di direzione relative alla guida o al coordinamento di Unità nelle quali si articola la struttura dell'Ente ovvero attività di consulenza tecnico-scientifica di elevato livello ovvero di supervisione di attività svolte da altri ricercatori/tecnologi.

Il Ricercatore/tecnologo Senior pianifica le attività di sua responsabilità nel rispetto degli obiettivi affidatigli in attuazione dei documenti programmatici dell'Ente; agisce in piena autonomia per quanto riguarda la definizione delle modalità di svolgimento delle azioni programmate e le modalità di gestione

operativa delle risorse di personale specificate in detti documenti; il Ricercatore/tecnologo Senior è tenuto a riferire periodicamente al Responsabile di struttura e ad attenersi ad eventuali indicazioni dello stesso soprattutto per quanto riguarda gli aspetti economico-finanziari e, di conseguenza, la pianificazione operativa delle attività con la tempistica generale dell'obiettivo cui l'attività si riferisce.

In sede di programmazione delle attività dell'Ente il Ricercatore/tecnologo Senior fornisce il proprio contributo attraverso valutazioni di alternative e proposte rivolte ai Responsabili di macrostruttura e, tramite gli stessi, alla Direzione dell'Ente, sia per l'individuazione di iniziative di particolare rilevanza strategica, anche in ambito internazionale, sia in relazione ad opportunità di mercato.

### **Professionista (Livello 9)**

Il Professionista contribuisce al raggiungimento degli obiettivi istituzionali dell'Ente attraverso lo sviluppo delle conoscenze giuridico-economiche nonché con attività relazionali nei settori specifici.

Il Professionista svolge, nell'ambito dei compiti istituzionali dell'Ente, le attività e le prestazioni inerenti alla sua specifica competenza professionale, con assunzione di personale responsabilità, nonché con attività di studio nel rispetto dei limiti e con l'esercizio delle prerogative previste dalla normativa vigente e dai rispettivi ordini professionali. Il Professionista riferisce periodicamente al Responsabile dell'Unità di appartenenza relativamente all'andamento delle proprie attività e ai risultati conseguiti con riferimento ai compiti assegnati.

### **Primo Professionista (Livello 9.1)**

Il Primo Professionista può sviluppare attività integrate ovvero approfondire tematiche nei campi di competenza e fornisce consulenza nel settore di competenza; il Primo Professionista contribuisce in autonomia alla pianificazione delle attività che gli sono affidate in attuazione dei fini istituzionali dell'Ente ed è responsabile della coerenza delle attività svolte rispetto al mandato affidatogli.

Il Primo Professionista riferisce periodicamente al Responsabile dell'Unità di appartenenza circa le attività professionali svolte e si attiene ad eventuali indicazioni dello stesso soprattutto per quanto riguarda la pianificazione operativa delle attività stesse con la tempistica generale dell'obiettivo cui l'attività si riferisce.

### **Professionista senior (Livello 9.2)**

Il Professionista Senior può svolgere funzioni di direzione relative al coordinamento di Unità nelle quali si articola la struttura dell'Ente ovvero attività di consulenza giuridico-economica di elevato livello ovvero di supervisione di attività svolte da altri professionisti. Il Professionista Senior pianifica le attività di sua responsabilità nel rispetto degli obiettivi affidatigli in attuazione dei fini istituzionali dell'Ente; agisce in totale autonomia per quanto riguarda gli atti professionali affidatigli; il Professionista Senior riferisce periodicamente al Responsabile dell'Unità di appartenenza e si attiene ad eventuali indicazioni dello stesso soprattutto per quanto riguarda la pianificazione operativa delle attività con la tempistica generale dell'obiettivo cui l'attività si riferisce.

In sede di programmazione delle attività dell'Ente il Professionista Senior fornisce il proprio contributo attraverso valutazioni di alternative e proposte rivolte ai Responsabili di macrostruttura e,



tramite gli stessi, alla Direzione dell'Ente, sia per l'individuazione di opportunità giuridico-economiche, sia in relazione ai rapporti dell'Ente con soggetti terzi.

### **Esperto di amministrazione e gestione (Livello 9)**

L'Esperto di Amministrazione-Gestione contribuisce al raggiungimento degli obiettivi programmatici dell'Ente attraverso lo svolgimento di funzioni di supporto alle Unità programmatiche in merito alla gestione di:

- risorse umane;
- risorse finanziarie.

L'Esperto di Amministrazione-Gestione è tenuto a riferire periodicamente al Responsabile di struttura relativamente all'andamento delle proprie attività e ai risultati conseguiti.

### **Primo esperto di amministrazione e gestione (Livello 9.1)**

Il Primo Esperto di Amministrazione-Gestione può sviluppare attività integrate ovvero approfondire tematiche di gestione ad ampio spettro; il Primo Esperto di Amministrazione-Gestione contribuisce alla pianificazione delle attività che gli sono affidate in attuazione degli indirizzi espressi nei documenti programmatici dell'Ente in merito alla gestione delle risorse ed al loro sviluppo.

Il Primo Esperto di Amministrazione-Gestione è tenuto a riferire periodicamente al Responsabile di struttura e ad attenersi ad eventuali indicazioni dello stesso soprattutto per quanto riguarda gli aspetti economico-finanziari e, di conseguenza, la pianificazione operativa delle attività con la tempistica generale dell'obiettivo cui l'attività si riferisce.

### **Esperto di amministrazione e gestione senior (Livello 9.2)**

L'Esperto di Amministrazione-Gestione Senior può svolgere funzioni di direzione relative alla guida o al coordinamento di Unità nelle quali si articola la struttura dell'Ente ovvero attività di consulenza di elevato livello ovvero di supervisione di attività svolte da altri Esperti di Amministrazione-Gestione. L'Esperto di Amministrazione-Gestione Senior pianifica le attività di sua responsabilità nel rispetto degli obiettivi affidatigli in attuazione degli indirizzi espressi nei documenti programmatici dell'Ente; agisce in piena autonomia per quanto riguarda la definizione delle modalità di svolgimento delle azioni programmate e le modalità di gestione operativa delle risorse di personale affidatigli; l'Esperto di Amministrazione-Gestione Senior è tenuto a riferire periodicamente al Responsabile di struttura e ad attenersi ad eventuali indicazioni dello stesso soprattutto per quanto riguarda gli aspetti economico-finanziari e, di conseguenza, la pianificazione operativa delle attività con la tempistica generale dell'obiettivo cui l'attività si riferisce.

In sede di programmazione delle attività dell'Ente l'Esperto di Amministrazione-Gestione Senior fornisce il proprio contributo attraverso valutazioni di alternative e proposte sviluppate con i responsabili delle Unità Programmatiche rivolte ai Responsabili di Macrostruttura e, tramite gli stessi, alla Direzione dell'Ente, sia per l'allocazione delle risorse sugli obiettivi programmatici, sia per l'individuazione delle modalità per l'utilizzo efficiente delle risorse stesse.

### **Esperto di operazione (Livello 9)**

L'Esperto di Operazione contribuisce al raggiungimento degli obiettivi programmatici dell'Ente attraverso la responsabilità della gestione degli impianti di ricerca, o di servizio, ad alta complessità, ovvero con elevato rischio di impatto ambientale o sanitario.

L'Esperto di Operazioni è tenuto a riferire periodicamente al Responsabile di struttura relativamente all'andamento delle proprie attività e ai risultati conseguiti.

### **Primo esperto di operazione (Livello 9.1)**

Il Primo Esperto di Operazione coordina competenze tecniche in settori in cui è richiesto l'espletamento di attività altamente specialistiche.

Il Primo Esperto di Operazioni pianifica le attività che gli sono affidate ed è responsabile della piena efficienza e sicurezza degli impianti stessi. Il Primo Esperto di Operazione è tenuto a riferire periodicamente al Responsabile di struttura e ad attenersi ad eventuali indicazioni dello stesso soprattutto per quanto riguarda gli aspetti economici.

### **Esperto di operazione senior (Livello 9.2)**

L'Esperto di Operazione Senior svolge funzioni di direzione relativa alla guida o al coordinamento di Unità nelle quali si articola la struttura dell'Ente.

L'Esperto di Operazione Senior pianifica le attività di sua responsabilità nel rispetto degli obiettivi affidatigli; agisce in piena autonomia per quanto riguarda la definizione delle modalità di svolgimento delle azioni programmate e le modalità di gestione operativa delle risorse di personale e degli impianti; l'Esperto di Operazione Senior è tenuto a riferire periodicamente al Responsabile di struttura e ad attenersi ad eventuali indicazioni dello stesso soprattutto per quanto riguarda gli aspetti economici e, di conseguenza, la pianificazione operativa delle attività con la tempistica generale dell'obiettivo cui l'attività si riferisce. In sede di programmazione delle attività dell'Ente, l'Esperto di Operazione Senior fornisce il proprio contributo attraverso proposte rivolte ai Responsabili di Macrostruttura di modifica o utilizzo degli impianti.

**TABELLA 1****VALORI PROGRESSIONE ECONOMICA**

Valori mensili lordi per 13 mensilità

<i>Livello</i>	<i>Valori</i>	
	<b>Lit.</b>	<b>€</b>
<b>9.2</b>	390.000	201,42
<b>9.1</b>	310.000	160,10
<b>9</b>	250.000	129,11
<b>8</b>	153.000	79,02
<b>7</b>	135.000	69,72
<b>6</b>	118.000	60,94
<b>5</b>	98.000	50,61
<b>4</b>	78.000	40,28
<b>3</b>	63.000	32,54

Maggiorazione personale ex 8.1 rispetto al valore del livello 8:

**Lit. 16.000 (pari a € 8,26)**

**TABELLA 2**

**CORRISPONDENZE PER IL PRIMO INQUADRAMENTO  
NELLA NUOVA CLASSIFICAZIONE \***

<i>Precedente livello</i>		<i>Nuovo livello professionale</i>
9.2	⇒	9.2
9.1	⇒	9.1
9	⇒	9
8	⇒	8
7	⇒	7
6	⇒	6
5	⇒	5
4	⇒	4
3	⇒	3
2	⇒	3
1	⇒	3

**\* Il gradino economico 8.1 del previgente sistema di classificazione resta attribuito unicamente al personale in servizio ivi collocato alla data di entrata in vigore del presente contratto. Rimane esclusa la possibilità di futuri accessi dall'esterno o dall'interno al predetto gradino economico. Per la disciplina relativa a tale personale si rinvia all'art. 58, c. 2.**

**TABELLA 3A****INCREMENTI RETRIBUZIONE TABELLARE**

Valori mensili lordi per 13 mensilità

<i>Livello</i>	<i>dal 1.11.98</i>		<i>dal 1.6.99</i>	
	<b>Lit.</b>	<b>€</b>	<b>Lit.</b>	<b>€</b>
<b>9.2</b>	87.000	44,93	72.000	37,18
<b>9.1</b>	73.000	37,70	61.000	31,50
<b>9</b>	62.000	32,02	52.000	26,86
<b>8.1 *</b>	59.000	30,47	49.000	25,31
<b>8</b>	55.000	28,41	46.000	23,76
<b>7</b>	51.000	26,34	42.000	21,69
<b>6</b>	46.000	23,76	38.000	19,63
<b>5</b>	43.000	22,21	36.000	18,59
<b>4</b>	41.000	21,17	34.000	17,56
<b>3</b>	38.000	19,63	32.000	16,53

\* Si tratta del personale in servizio cui resta attribuito il gradino economico 8.1 ai sensi dell'art. 58, c. 2.

**TABELLA 3B****RETRIBUZIONE TABELLARE**

Valori annui lordi per 12 mensilità relativi alla posizione economica iniziale.

<i>Livello</i>	<i>dal 1.11.98</i>		<i>dal 1.6.99</i>	
	<b>Lit.</b>	<b>€</b>	<b>Lit.</b>	<b>€</b>
<b>9.2</b>	45.828.000	23.668,19	46.692.000	24.114,41
<b>9.1</b>	36.660.000	18.933,31	37.392.000	19.311,36
<b>9</b>	28.848.000	14.898,75	29.472.000	15.221,02
<b>8</b>	24.516.000	12.661,46	25.068.000	12.946,54
<b>7</b>	21.684.000	11.198,85	22.188.000	11.459,15
<b>6</b>	18.720.000	9.668,07	19.176.000	9.903,58
<b>5</b>	17.004.000	8.781,83	17.436.000	9.004,94
<b>4</b>	15.480.000	7.994,75	15.888.000	8.205,47
<b>3</b>	13.956.000	7.207,67	14.340.000	7.405,99

**TABELLA 4****INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE**  
(ex indennità di contingenza)

Valori annui lordi per 12 mensilità.

<i>Livello</i>	<i>Valori</i>	
	<b>Lit.</b>	<b>€</b>
<b>9.2</b>	13.151.904	6.792,39
<b>9.1</b>	13.151.904	6.792,39
<b>9</b>	13.151.904	6.792,39
<b>8.1 *</b>	12.874.128	6.648,93
<b>8</b>	12.874.128	6.648,93
<b>7</b>	12.681.732	6.549,57
<b>6</b>	12.495.120	6.453,19
<b>5</b>	12.374.472	6.390,88
<b>4</b>	12.265.944	6.334,83
<b>3</b>	12.164.244	6.282,31

\* Si tratta del personale in servizio cui resta attribuito il gradino economico 8.1 ai sensi dell'art. 58, c. 2.

**TABELLA 5****INDENNITA' DI ENTE**

Valori annui lordi complessivi.

<i>Livello</i>	<i>Valori</i>	
	<b>Lit.</b>	<b>€</b>
<b>8</b>	1.380.000	712,71
<b>7</b>	1.219.000	629,56
<b>6</b>	1.069.000	552,09
<b>5</b>	990.000	511,29
<b>4</b>	862.000	445,19
<b>3</b>	795.000	410,58

Maggiorazione personale ex 8.1 rispetto al valore del livello 8:  
**Lit. 160.000 (pari a € 82,63)**



### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1**

Le parti concordano nel ritenere che la disciplina della progressione economica all'interno dei livelli professionali di cui all'art. 49 e della progressione verticale di cui agli artt. 50 e seguenti si applica anche al personale in posizione di comando o di distacco sindacale.

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2**

Le parti si danno reciprocamente atto che la riduzione dell'orario di lavoro, in coerenza con le discipline in materia vigenti negli altri comparti del lavoro pubblico, costituisce obiettivo prioritario del rinnovo contrattuale relativo al prossimo quadriennio.

### **DICHIARAZIONE UNIRI (ANPRI-EPR, CIDA-RICERCA)**

Si dichiara che l'UNIRI (ANPRI-EPR, CIDA-RICERCA) ha cambiato la propria denominazione in ANPRI e pertanto firma come UNIRI in attesa della certificazione da parte dell'ARAN per il biennio economico 2002-2003.

Vice Segretario generale

Gerardo Steve (firmato)



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ENEA  
BIENNIO ECONOMICO 2000 - 2001**

A seguito del parere favorevole espresso in data 18 gennaio 2002 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, sulla base dell'intesa intercorsa con l'ENEA sul testo dell'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL relativo al personale non dirigente dell'ENEA nonché della certificazione della Corte dei Conti, in data 19 febbraio 2002, sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno 21 febbraio 2002 alle ore 19,30 presso la sede dell'Aran, ha avuto luogo l'incontro tra:

**L'ARAN:**

nella persona del Dott. Antonio Guida (firmato)  
per delega del Presidente, Avv. Guido Fantoni

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni Sindacali:

**Confederazioni Sindacali**

**CGIL (firmato)**

**CISL (firmato)**

**UIL (firmato)**

**CISAL (firmato)**

**CIDA (firmato)**

**Organizzazioni Sindacali**

**CGIL/SNUR (firmato)**

**CISL/RICERCA (firmato)**

**UIL/PA (firmato)**

**CISAL/RICERCA (firmato)**

**UNIRI (ANPRI/EPR-CIDA RICERCA) (firmato)**

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato CCNL per il personale non dirigente dell'ENEA – biennio economico 2000 - 2001

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
RELATIVO AL BIENNIO ECONOMICO 2000-2001  
DEL PERSONALE ENEA**

**Art. 1 - Aumenti della retribuzione base**

1. Gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'articolo 62 del CCNL relativo al quadriennio normativo 1998 – 2001 ed al biennio economico 1998 - 1999 sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata Tabella 1, alle scadenze ivi previste.
2. Gli importi annui degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dalla allegata tabella 2.
3. Sono confermate l'indennità integrativa speciale e la retribuzione individuale di anzianità di cui all'art. 60, c.1 A.b) del CCNL relativo al quadriennio normativo 1998 – 2001 ed al biennio economico 1998 - 1999 negli importi in godimento dal personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto.

**Art. 2 - Effetti nuovi stipendi**

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui all'art. 1 hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella tabella 1 ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti del trattamento di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del C.C., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

**Art. 3 - Integrazione delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività**

1. Le risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività di cui all'art. 64 del CCNL relativo al quadriennio normativo 1998 – 2001 ed al biennio economico 1998 - 1999, ivi incluse le eventuali ulteriori risorse derivanti dall'applicazione delle vigenti disposizioni, sono incrementate a decorrere dal 1 gennaio 2001 dei seguenti ulteriori importi:

- a) 0,35% della massa salariale 1999 riferita al personale dei livelli, derivante dalla rivalutazione in base ai tassi d'inflazione programmata del biennio delle componenti variabili della retribuzione;
- b) 1,9% della massa salariale 1999 riferita al personale dei livelli, quali ulteriori risorse finalizzate alla valorizzazione ed incentivazione professionali;
- c) i risparmi della retribuzione individuale di anzianità di cui all'art. 60, c.1 A.b) del CCNL relativo al quadriennio normativo 1998 – 2001 ed al biennio economico 1998 - 1999 e dei superminimi in godimento del personale comunque cessato dal servizio, a decorrere dal 1 gennaio 2000; per l'anno in cui avviene la cessazione dal servizio è accantonato, per ciascun dipendente cessato, un importo pari alle mensilità residue della RIA di cui all'art. 60, c.1 A.b) del CCNL relativo al quadriennio normativo 1998 – 2001 ed al biennio economico 1998 - 1999 e dei superminimi in godimento, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo accantonato confluisce, in via permanente, nel fondo di cui al presente articolo, con decorrenza dall'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera e vi rimane assegnato in ragione di anno.

#### **Art. 4 - Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività**

- 1. Sono confermate le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 64 del CCNL relativo al quadriennio normativo 1998 – 2001 ed al biennio economico 1998 - 1999 e le modalità di suddivisione delle stesse, in base a quanto stabilito dall'art. 65 dello stesso CCNL, salvo quanto espressamente stabilito nel presente articolo.
- 2. A decorrere dal 1.1.2000, a valere sulle risorse di cui all'art. 64 del CCNL relativo al quadriennio normativo 1998 – 2001 ed al biennio economico 1998 - 1999, viene corrisposta l'indennità di ente di cui all'art. 67 dello stesso CCNL al personale dei livelli da 3 a 8, negli importi annui lordi stabiliti nello stesso articolo.
- 3. I nuovi valori degli incrementi retributivi correlati alla progressione economica all'interno dei livelli professionali di cui all'art. 49, comma 2, CCNL relativo al quadriennio normativo 1998 – 2001 ed al biennio economico 1998 - 1999, sono corrisposti a partire dai passaggi di progressione economica effettuati nel 2001.

TABELLA 1

## INCREMENTI RETRIBUZIONE TABELLARE

Valori mensili lordi per 13 mensilità

Livello	dal 1.7.2000		dal 1.1.2001	
	Lit.	€	Lit.	€
9.2	75.000	38,73	125.000	64,56
9.1	63.000	32,54	105.000	54,23
9	53.000	27,37	89.000	45,96
8.1 *	50.000	25,82	84.000	43,38
8	47.000	24,27	79.000	40,80
7	44.000	22,72	73.000	37,70
6	40.000	20,66	66.000	34,09
5	37.000	19,11	62.000	32,02
4	35.000	18,08	59.000	30,47
3	33.000	17,04	55.000	28,41

\* Si tratta del personale in servizio cui resta attribuito il gradino economico 8.1 ai sensi dell'art. 58, c. 2 del CCNL relativo al quadriennio normativo 1998 – 2001 ed al biennio economico 1998-1999.

TABELLA 2

## RETRIBUZIONE TABELLARE

Valori annui lordi per 12 mensilità relativi alla posizione economica iniziale.

<i>Livello</i>	<i>dal 1.7.2000</i>		<i>dal 1.1.2001</i>	
	<b>Lit.</b>	<b>€</b>	<b>Lit.</b>	<b>€</b>
<b>9.2</b>	47.592.000	24.579,22	49.092.000	25.353,90
<b>9.1</b>	38.148.000	19.701,80	39.408.000	20.352,53
<b>9</b>	30.108.000	15.549,48	31.176.000	16.101,06
<b>8</b>	25.632.000	13.237,82	26.580.000	13.727,42
<b>7</b>	22.716.000	11.731,83	23.592.000	12.184,25
<b>6</b>	19.656.000	10.151,48	20.448.000	10.560,51
<b>5</b>	17.880.000	9.234,25	18.624.000	9.618,49
<b>4</b>	16.308.000	8.422,38	17.016.000	8.788,03
<b>3</b>	14.736.000	7.610,51	15.396.000	7.951,37

## **DICHIARAZIONE UNIRI (ANPRI-EPR, CIDA-RICERCA)**

Si dichiara che l'UNIRI (ANPRI-EPR, CIDA-RICERCA) ha cambiato la propria denominazione in ANPRI e pertanto firma come UNIRI in attesa della certificazione da parte dell'ARAN per il biennio economico 2002-2003.

Vice Segretario generale

Gerardo Steve (firmato)



CONVENZIONE

Le parti oggi convenute in data 21 febbraio 2002 e cioè CGIL SNUR, CISL FIR, UIL-P.A.\U.R., CISAL Ricerca, ANPRI UNIRI, per la sottoscrizione del CCNL per il personale non dirigente dell'ENEA, quadriennio 1998-2001 nonché alla presenza dell'ENEA presso la sede dell'ARAN

premessso che

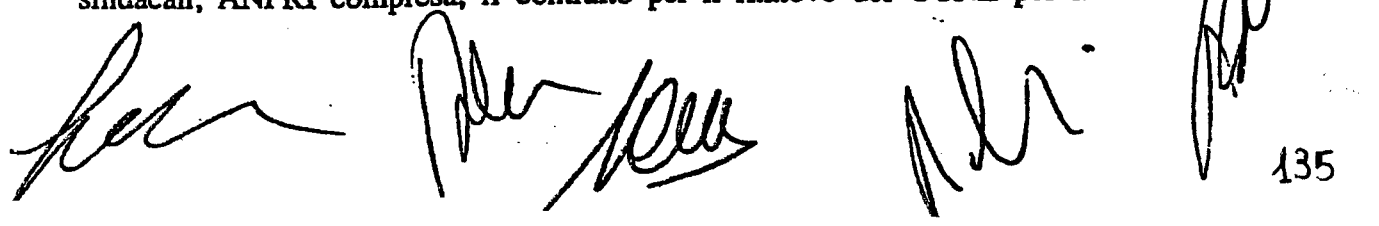
- le parti cioè CGIL SNUR, CISL FIR, UIL-P.A.\U.R., CISAL Ricerca, ANPRI UNIRI, hanno sottoscritto con l'ARAN in pari data il contratto per il rinnovo del CCNL per il personale non dirigente dell'ENEA, quadriennio 1998-2001, allegato alla presente convenzione e della stessa facente parte integrale;

- della vicenda relativa alla stipula del CCNL 1994-1997 si è occupato il Consiglio di Stato, Sez.VI, che, con sentenza n.568/2002, definendo un contenzioso tra ANPRI ed alcuni dipendenti, da un lato, ed ENEA dall'altro, ha stabilito espressamente che *"la vicenda ha perduto di attualità"* con il *"nuovo Protocollo di Intesa, sottoscritto da tutte le Organizzazioni partecipanti alla trattativa (per il rinnovo del CCNL per il personale non dirigente dell'ENEA, quadriennio 1998-2001) CGIL, SNUR, CISL Ricerca, UIL-P.A.\U.R., SIAL Ricerca, ANPRI UNIRI in cui è stato concordato che il sistema di classificazione del personale è unico...I profili relativi a : a) Ricercatori-tecnologi; b) Professionisti; c) esperti di gestione; d) Esperti di operazione; di cui al CCNL ENEA 1994-1997 (oggetto del presente giudizio) costituiscono tutti specifiche tipologie professionali. In data 20.11.2001, l'ipotesi di accordo è stata sottoscritta e, all'art.44, punto I, viene sancita l'unicità del sistema di classificazione del personale, articolato in 9 livelli professionali, con la conferma che (art.45- Tipologie professionali dei livelli 9, 9.1, 9.2) nei livelli 9, 9.1, 9.2 sono collocate le seguenti tipologie professionali: Ricercatori tecnologici; Professionisti; Esperti di Amministrazione-gestione; Esperti di operazione"*;

- l'opposizione dell'ANPRI rispetto alla trasformazione del predetto protocollo di intesa nella stipula del nuovo contratto, tuttavia, non ha consentito in precedenza di superare il contrasto legato al contenzioso in parola e, dunque, di far dichiarare dal Consiglio di Stato la cessazione della materia del contendere;

considerato che

- oggi è stato stipulato tra l'ENEA e tutte le Organizzazioni sindacali, ANPRI compresa, il contratto per il rinnovo del CCNL per il



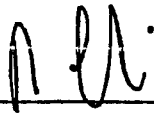
personale non dirigente dell'ENEA, quadriennio 1998-2001, e che tale contratto contiene le medesime previsioni del sopra richiamato protocollo di intesa;

convengono

- che con la sottoscrizione della presente viene meno qualsiasi interesse ed attualità rispetto alla vicenda dedotta in giudizio dinanzi al Consiglio di Stato e che risulta data esecuzione alla predetta decisione n. 568/2002 proprio nella parte in cui la stessa considera cessata la materia del contendere nel momento in cui l'ENEA e le Organizzazioni sindacali sottoscrivono definitivamente il contratto contenente il sistema di classificazione del personale così come sopra indicato nel protocollo di intesa recepito nel nuovo CCNL 1998-2001 allegato alla presente e della stessa facente parte integrante.

Roma, 21 febbraio 2002

CGIL SNUR

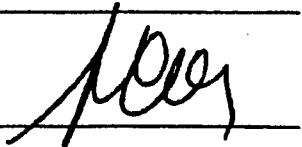


ENEA

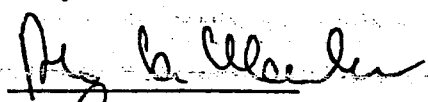


~~Roberto Tomassini~~  
CISL FIR

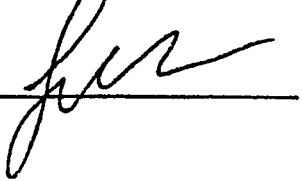
UIL-P.A./U.R.



CISAL Ricerca



ANPRI UNIRI



### DICHIARAZIONE CONGIUNTA

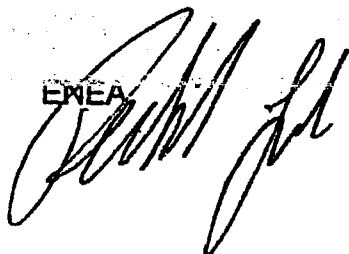
A seguito della sottoscrizione dei C.C.N.L. del personale non dirigente – quadriennio 1998/2001 le Parti si danno reciprocamente atto della disponibilità a favorire in sede di applicazione dei predetti C.C.N.L. e in sede di contrattazione integrativa – nel quadro dei vincoli finanziari del contratto collettivo nazionale – la definizione di criteri e procedure che consentano:

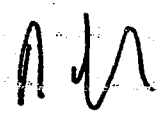
- la rilevazione di situazioni di anomala carenza di opportunità di sviluppo professionale di personale inquadrato nei livelli 9.0 e 9.1 da accertare in base all'elemento oggettivo delle anzianità di servizio non inferiori rispettivamente a 12 e 18 anni;
- l'individuazione, in sede di definizione di procedure selettive/concorsuali, di idonei strumenti per la valorizzazione dell'esperienza professionale del predetto personale;
- modalità di gestione dell'orario di lavoro del personale appartenente alle specifiche tipologie professionali coerenti con quelle del Comparto ricerca.

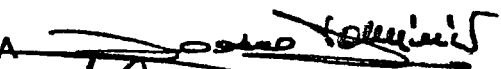
Le Parti inoltre si danno reciprocamente atto che, ai fini dell'applicazione del presente C.C.N.L., i nuovi profili della tipologia professionale di ricercatore/tecnologo corrispondono alla qualifica di ricercatore tecnologo di cui all'art. 8, comma 2 del C.C.N.L. ENEA – Area dirigenziale e della specifiche tipologie professionali – quadriennio normativo 1994/1997.


Le eventuali attribuzioni di ~~nuovi~~ <sup>diversi</sup> profili verranno effettuate a domanda dei dipendenti.

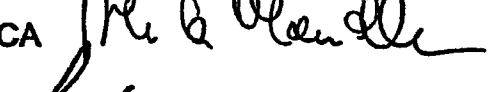
Roma, 21/02/2002


ENEA 

CGIL/SNUR 

CISL/RICERCA 

UILPA-UR 

CISAL/RICERCA 

ANPRI 



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO  
DEL C.C.N.L. DEL PERSONALE NON DIRIGENTE ENEA  
QUADRIENNIO 1998/2001**

A seguito del parere favorevole, espresso in data 20 gennaio 2003, dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, congiuntamente al Ministero dell'Economia e delle Finanze, sulla compatibilità economico-finanziaria degli oneri derivanti dall'applicazione dell'ipotesi di accordo integrativo, nonché a seguito della certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti dell'ENEA, avvenuta in data 17 settembre 2002, sulla compatibilità dei predetti oneri con i vincoli della contrattazione nazionale e con i vincoli di bilancio, il giorno 29 gennaio 2003, alle ore 16.00, presso la Sede Centrale ENEA, ha avuto luogo l'incontro fra:

**l'ENEA:**

nella persona del **Direttore Generale f.f. Ing. Giovanni Lelli** (firmato)

*per delega del Commissario Straordinario Prof. Carlo Rubbia*

**e le seguenti Organizzazioni Sindacali:**

**CGIL/SNUR** (firmato)

**CISL FIR** (firmato)

**UIL-P.A./U.R.** (firmato)

**CISAL/RICERCA** (firmato)

**ANPRI**

Al termine della riunione le Parti, con l'esclusione dell'ANPRI, hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale Integrativo del C.C.N.L. del personale ENEA non dirigente – Quadriennio 1998/2001.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO  
DEL CCNL DEL PERSONALE ENEA NON DIRIGENTE  
QUADRIENNIO 1998/2001**

**Art. 1 - Flessibilità dell'orario di lavoro**

1. Ferma restando la durata di 37 ore settimanali l'orario di lavoro può essere, tenuto conto della situazione organizzativa e compatibilmente con l'orario di servizio delle varie sedi dell'Ente, di tipo flessibile nel limite massimo di due ore giornaliere complessive rispetto all'orario normale.

Ulteriori ritardi rispetto alla flessibilità dovranno essere recuperati per la frazione eccedente con altri tipi di permessi.

La flessibilità può essere utilizzata per posticipare l'orario di lavoro di inizio o per anticipare l'orario di uscita ovvero per avvalersi di entrambe le facoltà prevedendo i relativi recuperi entro e non oltre i due mesi successivi.

2. Particolari forme di flessibilità, purché compatibili con l'organizzazione del lavoro, potranno essere applicate a favore di:
- dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare;
  - dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266;
  - dipendenti con orario di lavoro ridotto;
  - dipendenti che operano in specifici settori di attività da individuare previa concertazione con le OO.SS. firmatarie il presente contratto.

**Art. 2 - Permessi**

I permessi di cui all'art. 33, comma 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato ed integrato dagli articoli 19 e 20 della legge n. 53/2000 non riducono le ferie e sono utili ai fini della determinazione della tredicesima mensilità.

**Art. 3 - Compensi sostitutivi del lavoro straordinario e supplementare e modalità di gestione dell'orario di lavoro per il personale dei livelli 9, 9.1 e 9.2**

1. Il personale inquadrato nei livelli 9, 9.1 e 9.2 è tenuto, in relazione alle specifiche funzioni assegnate e ove richiesto per esigenze di servizio, a prestare la propria opera anche oltre l'orario normale di lavoro senza che ciò comporti alcun diritto a recuperi o compensi salvo quanto previsto dal successivo comma 2.

2. Al predetto personale viene corrisposto, a decorrere dal 1° giugno 2002 un unico emolumento sostitutivo dei compensi di lavoro straordinario e supplementare, negli importi annui di seguito indicati:
  - Livello 9.0 lire 1.600.000 (Euro 826,33)
  - Livello 9.1 lire 2.000.000 (Euro 1.032,91)
  - Livello 9.2 lire 2.500.000 (Euro 1.291,14)

Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale i suddetti importi vengono ridotti in misura proporzionale alla prestazione lavorativa.

Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale le ore di lavoro supplementare sono retribuite nella misura prevista dall'art. 18, comma 5 del C.C.N.L. del personale non dirigente dell'ENEA – Quadriennio 1998/2001.

3. Le attività svolte al di fuori della sede di lavoro dal personale inquadrato nei livelli 9, 9.1 e 9.2 devono essere mensilmente autocertificate.
4. Per il personale inquadrato nei livelli da 3 a 8.1 trova applicazione la disciplina di cui all'art. 30 (conto ore individuale) del C.C.N.L. del personale non dirigente dell'ENEA – Quadriennio 1998/2001.
5. Le Parti si impegnano a costituire, dopo la sottoscrizione del presente contratto, un'apposita Commissione paritetica con il compito di esaminare la possibilità di introduzione, in via sperimentale, ulteriori modalità di gestione dell'orario di lavoro.

#### **Art. 4 - Disciplina dei trattamenti accessori**

1. Ai dipendenti dei livelli 9, 9.1 e 9.2 non inseriti nei turni di reperibilità, cui vengono richieste prestazioni configurabili come "chiamata fuori orario" vengono corrisposte, a decorrere dal 1° giugno 2002, le quote orarie di cui all'art. 14 del C.C.N.L. ENEA dell'Area Dirigenziale e delle Specifiche Tipologie Professionali – Quadriennio 1994/1997 - con esclusione delle maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.
2. L'obbligo di reperibilità deve ritenersi compreso nelle funzioni connesse all'espletamento degli incarichi di elevata responsabilità conferiti al personale dei livelli 9, 9.1 e 9.2 (art. 56 C.C.N.L. del personale non dirigente dell'ENEA – quadriennio 1998/2001) con la conseguente esclusione, nei suoi confronti, del trattamento economico accessorio quale stabilito dall'art. 41, comma 6 del C.C.N.L. dell'Area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali – quadriennio 1994/1997.
3. Non danno luogo a conguagli attivi o passivi per il periodo antecedente alla data di stipulazione del C.C.N.L. del personale non dirigente dell'ENEA – Quadriennio 1998/2001, le modifiche a contenuto economico e normativo aventi incidenza diretta o indiretta sugli istituti di carattere accessorio (trattamento di trasferta, trattamento di sede all'estero, compensi per interventi in reperibilità, straordinari, ecc.).
4. Le risorse da destinare, in via esclusiva al finanziamento dei trattamenti accessori, saranno di importo non superiore a quelle stabilite in sede di contrattazione nazionale.

## **Art. 5 - Riequilibrio retributivo**

1. L'operazione di riequilibrio retributivo da attuarsi - come espressamente previsto dall'atto di indirizzo per il rinnovo del C.C.N.L. ENEA 1998/2001 - in sede di contrattazione integrativa, dovrà essere finalizzata a favorire, attraverso la rimotivazione del personale, i processi di potenziamento dei servizi e di razionalizzazione organizzativa.
2. L'operazione verrà realizzata ,con procedure di tipo selettivo, attuate da un'apposita Commissione sulla base di meccanismi di riconoscimento, sviluppo e valorizzazione della professionalità avendo come riferimento gli indicatori dell'andamento medio delle retribuzioni individuati per tipologie di titolo di studio e per livello di inquadramento
3. Sarà oggetto di valutazione il personale in servizio alla data di stipula del C.C.N.L. del personale non dirigente dell'ENEA – Quadriennio 1998/2002 con posizioni retributive caratterizzate da significativi scostamenti rispetto ai predetti indicatori con riferimento alla data del 31 dicembre 1997.

Nell'ambito del processo di valutazione saranno oggetto di particolare attenzione le situazioni di squilibrio connesse a differenze di genere.

4. Per il personale interessato all'operazione di revisione dell'inquadramento integrativa delle operazioni di passaggi di livello relativi al quadriennio 1994/1997 (determinazione del Direttore Generale n. 230/2001 del 5 settembre 2001) l'adeguamento retributivo verrà realizzato tenendo conto degli indicatori dell'andamento medio delle retribuzioni del livello di arrivo.

Per il predetto personale l'incremento economico non potrà essere superiore agli incrementi previsti dal C.C.N.L. ENEA per il personale già interessato dalle valutazioni selettive aventi decorrenza 1° gennaio e 31 dicembre 1997.

5. Per il personale non interessato dalla sopracitata operazione di revisione dell'inquadramento l'adeguamento retributivo dovrà realizzarsi tenendo conto degli indicatori dell'andamento medio delle retribuzioni del livello di appartenenza.
6. In entrambe le fattispecie di cui ai commi 3 e 4 l'importo degli aumenti mensili individuali, complessivamente derivanti dalle operazioni di riequilibrio giuridico ed economico, dovrà essere contenuto entro il "tetto" di 2,5 scatti del valore medio tabellare di E.A.R. (allegati D ed E dei C.C.N.L. sopra menzionati) assicurando in ogni caso per ciascun dipendente il minimo tabellare di E.A.R. dei C.C.N.L. 1994/1997.
7. Per particolari tipologie di personale per le quali siano rilevate maggiori carenze di opportunità di sviluppo professionale, saranno definiti criteri di valutazione che consentano un adeguato riconoscimento della professionalità pregressa.
8. Per il personale non diplomato con titolo di studio intermedio verrà valutata la formazione professionale conseguente al possesso del predetto titolo.
9. Le procedure selettive di cui al presente articolo trovano applicazione anche per la valutazione dei periodi trascorsi in posizioni per le quali le leggi vigenti e le norme contrattuali prevedono il riconoscimento come servizio effettivo.



10. Gli incrementi economici sotto forma di E.A.R. fisso derivanti dall'applicazione del presente articolo hanno le decorrenze di seguito indicate:

- 25% dal 1° gennaio 2000
- 50% dal 1° gennaio 2001
- 25% dal 1° luglio 2001

Gli effetti economici sugli istituti di carattere accessorio avranno decorrenza dalla data di stipulazione del presente contratto.

11. Il finanziamento dell'operazione di riequilibrio di cui al presente articolo avverrà attraverso le risorse individuate nell'ambito delle disponibilità finanziarie previste dai C.C.N.L. ENEA relative al quadriennio 1998/2001 in stretta correlazione con gli obiettivi di sostegno dei processi di innovazione organizzativa e tecnologica e comunque in misura non superiore all'1,85% della massa salariale al 31.12.1999.

#### **Art. 6 - Produttività collettiva ed individuale**

1. Le Parti si impegnano a negoziare principi e criteri informatori per la definizione di un nuovo sistema premiante quanto più possibile connesso al processo di pianificazione, al sistema di controllo di gestione ed al sistema di verifica dei risultati.

2. Nelle more della definizione di tale sistema, per la valutazione delle prestazioni relative agli anni 1999, 2000 e 2001 l'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, correlati al merito, all'impegno di gruppo e/o individuale verrà realizzata mediante valutazione di fattori connessi a:

- Precisione e qualità delle prestazioni svolte;
- Capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità ed alla gestione dei cambiamenti organizzativi;
- Orientamento all'utenza ed alla collaborazione all'interno della propria Unità Organizzativa;
- Capacità di contribuire alla realizzazione dei miglioramenti organizzativi e gestionali.

Le disponibilità finanziarie sono ripartite come di seguito indicate:

- Fino al 60% del personale: 30% della retribuzione minima mensile del livello di appartenenza;
- Fino al 20% del personale: 40% della retribuzione minima mensile del livello di appartenenza
- Fino al 20% del personale: 50% della retribuzione minima mensile del livello di appartenenza.

3. Una quota parte delle risorse destinate alla produttività collettiva ed individuale potrà essere utilizzata per incentivare la mobilità territoriale ovvero per compensare attività richiedenti uno specifico gravoso impegno lavorativo ovvero la disponibilità ad orari disagiati.

I criteri generali per l'erogazione dei compensi previsti dal presente comma sono oggetto di contrattazione con le OO.SS. firmatarie il presente contratto.

4. Il finanziamento della produttività collettiva ed individuale avviene nei limiti massimi stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale.

#### **Art. 7 - Prerogative sindacali per il personale con sede di lavoro Brindisi**

Nelle more del perfezionamento dell'iter per l'istituzione del Centro ENEA di Brindisi per il personale ed i dirigenti sindacali ivi operanti trovano applicazione i diritti e le prerogative sindacali previste dalla normativa di legge e contrattuale vigente per le Unità Produttive dell'Ente.

#### **Art. 8 - Norma di rinvio**

Le Parti convengono che le altre materie demandate alla contrattazione integrativa sono rinviate ad una sequenza contrattuale successiva.

## **DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1**

Le Parti convengono che quadrimestralmente i dati relativi ai trattamenti accessori verranno, per ciascuna sede dell'Ente, portati a conoscenza delle R.S.U.

