

COMUNICATO 16 MAGGIO 2024

Il giorno 8 maggio, dopo oltre 4 mesi dall'ultima riunione, l'ENEA ha finalmente convocato le OO.SS. per due riunioni nella stessa giornata.

Nel primo incontro è stato sottoscritto in modo definitivo l'Accordo integrativo sui benefici socio-assistenziali 2024 con tutte le sigle sindacali.

Il secondo incontro, che non ha visto la partecipazione della UIL, perché non firmataria del Contratto Nazionale IR, aveva il seguente OdG:

1. CCI ENEA 2019-2021 – Interlocuzioni preliminari al fine dell'avvio della contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 8 del CCNL Istruzione e Ricerca 2019-2021;
2. Progressioni economiche di livello per il personale dei livelli IV-VIII - Interlocuzioni preliminari al fine dell'avvio del confronto di cui all'art. 6 del CCNL Istruzione e Ricerca 2019-2021;
3. Manutenzioni organizzative;
4. Incentivi per funzioni tecniche;
5. Piano assunzioni/stabilizzazioni;
6. Regolamento per l'applicazione del lavoro agile e del telelavoro in ENEA;
7. Disability manager e Mobility manager in ENEA;
8. Progetti annuali di telelavoro;
9. Polizza sanitaria

Circa il punto 1. l'ENEA ha dichiarato che non appena verranno chiusi tutti i "cartelloni" dei dipendenti, operazione necessaria per conoscere la numerosità delle varie le progressioni, si potrà procedere alla Costituzione dei Fondi e dei relativi riparti, fase che dovrebbe terminare entro 4 mesi.

Circa il punto 2. l'ENEA procederà ad applicare l'art. 54, mentre per l'art. 53 si dovrà aspettare l'anno successivo, perché si tiene conto che l'applicazione dei due articoli è alternata.

Circa il punto 3. il Direttore Generale ha ribadito quanto presentato alle OO.SS., precisando che la nuova organizzazione dell'ENEA vede la diminuzione netta di un 1 responsabile di struttura, considerando che l'accorpamento di laboratori visto una riduzione di 4 di essi e l'introduzione di 3 nuove realtà. Per il metodo adottato nel processo della riorganizzazione, ribadiamo il nostro disappunto già espresso nel nostro comunicato del 6 maggio¹ sul mancato coinvolgimento della comunità dei Ricercatori e Tecnologi dell'ENEA.

Circa il punto 4. l'ENEA ha comunicato il pagamento degli incentivi previsti già consuntivati e presenti sulla piattaforma. La recente modifica del Codice degli Appalti però, potrebbe causare ritardi nei pagamenti futuri. Rimane il dubbio se sarà necessaria una nuova ricontrattazione tra ENEA ed OO.SS. per stabilire la modifica o meno di alcuni parametri presenti nella disciplina vigente.

¹ <https://www.anpri.fgu-ricerca.it/enea-comunicato-del-06-05-2024-i-lavoratori-enea-non-sono-numeri/>

Circa il punto 5. L'ENEA ha ribadito che c'è lo spazio per l'assunzione di 305 unità, anche se esiste rammarico per il fatto che al momento finale alcuni candidati rinuncino a presentarsi ai concorsi o cosa peggiore si dimettano appena assunti. Applicando la c.d. "Legge Madia", inoltre, sono previste ulteriori stabilizzazioni. Anche nei concorsi per TD per i progetti PNRR si nota una mancanza di interesse alla partecipazione ai relativi bandi. Le stesse criticità per il reperimento di nuovo personale si presentano per la figura di funzionario amministrativo. Infatti questa figura professionale in primis deve essere reclutata attraverso le graduatorie RIPAM e, a quanto pare, il lavoro negli EPR non sembra particolarmente "attraente". Ci è stato inoltre comunicato che verranno reclutate circa venti unità totali per categorie protette ed operatori con terza media.

Circa il punto 6. L'ENEA ha informato le OO.SS. che ha costituito un gruppo di lavoro ad hoc che ha concluso i suoi lavori consegnando una relazione tecnica utile per la predisposizione di una nuova disciplina. Insieme a questo argomento l'ENEA, "curiosamente", ha parlato anche di Ticket Restaurant. Abbiamo, altresì, percepito che l'ENEA non abbia intenzione di aumentare i giorni di Lavoro Agile per motivi di rendicontazione dei progetti. Con tutte le OO.SS. abbiamo ribadito che l'ENEA è l'unico EPR che ha un numero massimo di giorni di Lavoro Agile pari a 6, laddove negli altri EPR tale numero può raggiungere anche i 10 giorni. Pertanto non si comprendono i motivi di ENEA per tale chiusura. Ricordando che l'art. 20, comma 1 della LEGGE 22 maggio 2017, n. 81 recita: *"1. Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda"*, la "paventata" impossibilità di rendicontazione dei lavoratori in LAG necessaria per i progetti, manifestata da ENEA, ci appare più come un "alibi", in quanto chi svolge Lavoro Agile, in forza dell'articolo su richiamato, deve poter rendicontare come fanno tutti coloro che rendicontano presso la propria sede o quando stanno in missione o in servizio.

Circa il punto 7. L'ENEA ci è stato comunicato che il Disability Manager è l'avvocato Ansanelli. Il Mobility Manager, invece verrà nominato a breve, dopo l'andata in quiescenza di quello attuale.

Circa il punto 8. L'ENEA ci ha informato che i progetti annuali di Telelavoro non partiranno fino a quando non sarà in vigore la relativa nuova disciplina. Poiché i progetti di telelavoro di ENTE, previsti dall'attuale regolamento, non sono stati mai implementati, la nuova disciplina tratterà principalmente progetti di telelavoro individuali. Con tutte le OO.SS. abbiamo chiesto che, nelle more della nuova disciplina, l'ENEA autorizzi nuovi progetti annuali al fine di consentire l'accesso all'istituto del telelavoro anche a coloro che ne hanno i requisiti ma che al momento possono usufruire solo del Telelavoro breve. Quest'ultimo, non potendo superare i 6 mesi totali (3 + 3), non è sufficiente per chi ne avesse necessità.

Circa il punto 9. L'ENEA ha ribadito che la polizza sanitaria scadrà a fine anno 2024 e che potrebbero sorgere difficoltà per un rinnovo alle condizioni attuali. Rimane inteso che l'ENEA entro la fine dell'anno dovrà studiare insieme alle OO.SS. una strategia che garantisca il più possibile le coperture dell'attuale Polizza. Pertanto ci aspettiamo una convocazione a breve per trattare esclusivamente questo punto.

Maria Giovanna Landi

Responsabile FGU Ricerca ANPRI