

Comunicato del 17 novembre 2025

Esordio del CdA: un silenzio che fa rumore

Una serie di questioni che riguardano il personale ENEA necessita di chiarimenti e discussioni. L'ultima convocazione sindacale è di più di un anno fa, ed è inaccettabile che le OO.SS. non abbiano ancora avuto modo di incontrare la neo Presidente e non siano state coinvolte almeno su temi fondamentali, evidenziando da parte di ENEA una imperdonabile carenza di attenzione verso il personale.

- Recentemente è stata fornita alle OO.SS. una proposta di regolamento del lavoro da remoto, una versione ben lontana dalla promessa dell'aumento a otto giorni di LAG ventilata un anno fa. Lo abbiamo rispedito al mittente, in quanto contenente indebite e inaccettabili limitazioni, sottolineando e rifiutando l'irrituale richiesta di inviare note al CdA (e che c'entra?) ma richiedendo una convocazione sindacale, visto che si sono cambiate le carte in tavola. Vi alleghiamo la nostra missiva.
- Anche il nuovo codice di comportamento contiene soliti e nuovi tentativi di vincolare le libertà professionali. Il corretto funzionamento dell'Ente, da un punto di vista etico e professionale, non può prescindere da un serio confronto con i lavoratori.
- A che punto siamo con le progressioni art. 15 (che, tra le altre cose, avrebbe dovuto sanare il passaggio di quei colleghi colpiti dalla mannaia dei pdf non modificabili)? Possibile che a distanza di mesi, di un concorso che è stato prorogato e riaperto svariate volte, non si siano nemmeno formate le commissioni?
- Sulla formazione e performance dei dirigenti, osserviamo come la recente Direttiva Zangrillo sia stata travisata: l'obbligo, che riguarda la dirigenza e consiste nell'impegnarsi a migliorare la formazione dei dipendenti, è stato trasformato in un presunto dovere dei lavoratori di rendicontare la propria formazione, per di più gratuita e volontaria, al fine di soddisfare esclusivamente le esigenze di performance della struttura. Infatti, la Direttiva sancisce che: *"È compito del dirigente gestire le persone assegnate, sostenendone lo sviluppo e la crescita professionale..."* ed è *"...uno specifico obiettivo di performance di*

ciascun dirigente". Inoltre il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi produce *"responsabilità ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 165 del 2001 (responsabilità dirigenziale), nelle due forme della inosservanza delle direttive e del mancato raggiungimento dei risultati"*. Dunque, l'azione di monitoraggio sarebbe dovuta essere quella di chiedere ai dipendenti Enea come soddisfare le loro effettive esigenze di formazione e non quella di far loro riempire tabelle Excel e obbligarli a fare corsi su Syllabus, piattaforma generalista lontana anni luce dalle esigenze di alta formazione specifiche del personale di ricerca. I corsi tecnico-scientifici per il personale dell'Ente sarebbero dovuti essere concordati e finanziati dai vari Dipartimenti; solo in questo modo i Direttori possono essere giudicati sulle loro performance, diversamente no!

Per non parlare del fatto che ogni struttura interpreta diversamente come "formazione" la partecipazione a congressi. Dobbiamo dunque aspettarci che per ottemperare paritariamente alle esigenze di formazione dei ricercatori i dipartimenti garantiranno almeno una partecipazione all'anno a tutti? Inclusi coloro che non hanno fondi di ricerca per una missione? Su tutta questa surreale vicenda è assolutamente necessario un incontro e una franca discussione. In particolare, è bene ricordare che questa O.S. non ha firmato il contratto integrativo proprio per la poca chiarezza sulla "premieria" per i ricercatori e tecnologi e si è voluto ribadire che questi ultimi non possono essere valutati per le performance diverse rispetto a quelle prettamente tecnico-scientifiche (ad esempio amministrative o manageriali).

- Infine, riportiamo la vicenda estiva del capo dipartimento NUC, che ha azzerato la divisione di fisica dei plasmi. È certamente nelle prerogative di un capo dipartimento modificare una struttura, ma una serie di cause ed effetti concomitanti alla ristrutturazione lasciano pensare. Infatti, la riorganizzazione di una intera divisione, a firma del Direttore Generale, sarebbe dovuta essere sottoposta al Consiglio di Amministrazione che, in quei giorni si stava insediando, ma questo non è accaduto. Appena prima della "manutenzione organizzativa" si erano registrate forti tensioni nella struttura ed una vibrata protesta di alcuni ricercatori della divisione che lamentavano una estrema carenza di fondi. A maggior ragione ci si sarebbe aspettato un coinvolgimento del personale interessato, per cui l'azzeramento è stato letto da molti come una sorta di rappresaglia, avendo eliminato del tutto le attività di ricerca che proprio questi ricercatori intendevano promuovere. Come FGU-ANPRI riteniamo che si sia di fronte ad una violazione di quanto previsto dal CCNL e dalla normativa vigente, ed in particolare della Carta Europea dei Ricercatori, a conferma che mai come in ENEA la sua applicazione sia rimasta inattuata e che la nostra strenua difesa dell'autonomia e della professionalità dei ricercatori, battaglia cruciale del nostro sindacato, sia sempre più attuale. Infatti, in un ente di ricerca, il coinvolgimento delle comunità scientifiche nella definizione dei programmi ed attività è un elemento imprescindibile e qualificante della professionalità del ricercatore. Riteniamo che sia legittimo da parte di un direttore operare una riorganizzazione, ma ci chiediamo se nei doveri dello stesso non ci sia anche quello di stimolare la ricerca, trovare fondi e spendersi per realizzare un ambiente sereno e contraddistinto da solidarietà e collaborazione. Non sfugge come il direttore abbia convocato una assemblea di dipartimento, per la prima volta dal suo insediamento, scegliendo la data del 5 di agosto e per comunicare unilateralmente

la fine di alcune attività di ricerca che hanno accompagnato la lunga carriera di ricercatori che ci hanno dedicato tutto il loro impegno.... Notiamo come nella declaratoria della nuova divisione, il nome DTT è riportato ben 30 volte, come a voler convincere se stesso e tutto l'Ente che sul suddetto esperimento (che sulla carta doveva avviarsi nel 2026... sigh!) ci sia tanta ed impellente ricerca da fare!

Infine, alcuni cenni a tematiche nazionali.

Riguardo al calcolo della durata della prima fascia stipendiale, questa organizzazione sindacale non consiglia al momento di intraprendere un ricorso. Si rimanda per maggiori informazioni al [comunicato del 23 ottobre](#).

Come sapete, è stato appena firmato il Contratto del Comparto Istruzione e Ricerca. Non siamo affatto soddisfatti dei magri aumenti in busta paga e ancora una volta si evidenzia come le esigenze della ricerca non trovino adeguata valorizzazione in un comparto dominato numericamente dai dipendenti della scuola. Le ragioni della nostra firma sono esplicitate nel seguente [comunicato del 10 novembre](#).

Il Direttivo FGU-ANPRI ENEA

P.S. Questo è il primo comunicato dalla scomparsa della cara collega Maria Giovanna Landi. Il direttivo e tutta l'organizzazione sindacale la ricorda per la sua dedizione al lavoro, gentilezza e affabilità. La sua dipartita ha lasciato attoniti e con un vuoto incolmabile quanti hanno avuto la fortuna ed il piacere di averla conosciuta e frequentata. È stata la compagna di tante battaglie, mancherà la sua forza e il suo carattere e ci piace pensare che da lassù continuerà a darci una mano...