

COMUNICATO

FGU-RICERCA ANPRI NON FIRMA il CCI ENEA L'autonomia dei ricercatori e tecnologi non si tocca

Da trent'anni, prima come ANPRI da soli, ora come FGU-Ricerca ANPRI combattiamo perché il diritto all'autonoma determinazione dei modi e del tempo di lavoro riconosciuta ai ricercatori e ai tecnologi e previsto dall'art. 58 del CCNL non sia compresso dall'ENEA con l'introduzione attraverso il Contratto Integrativo di norme che lo limitano per non dire che di fatto lo cancellano.

Aver inserito nell'ipotesi di contratto integrativo all'art. 3 (commi 5 e 6) che collega la distribuzione dei residui alla valutazione individuale con il sistema del SMVP (Sistema della Misurazione e Valutazione e della Performance) anche ai ricercatori e tecnologi, al fine di corrispondere l'indennità di produttività è **per noi inaccettabile**.

Basare la valutazione dei R/T sulla "performance" organizzativa ed individuale è in contrasto con:

- il principio costituzionale dell'art. 33 "L'arte e la scienza sono libere e libero ne è l'insegnamento", principio applicato dall'art. 15 comma 2 del D.LGS 165/2001 "Nelle istituzioni e negli enti di ricerca e sperimentazione, nonché negli altri istituti pubblici di cui al sesto comma dell'articolo 33 della Costituzione, le attribuzioni della dirigenza amministrativa non si estendono alla gestione della ricerca e dell'insegnamento.";
- dall'art. 137 comma 5 del CCNL 2019/2021 che recita "In applicazione del d. lgs. n. 165 del 2001, art. 15 comma 2, il personale ricercatore e tecnologo non può essere gerarchicamente subordinato alla dirigenza di cui all'art. 19 del citato decreto legislativo 165/2001 per quanto attiene alla gestione della ricerca o delle attività tecnico-scientifiche";
- il principio, normalmente accettato nella comunità internazionale della ricerca, che la valutazione delle attività svolte dai ricercatori e dai tecnologi deve avvenire con percorsi di "revisione tra pari" (c.d. peer review) e soprattutto non può essere affidata all'ente ma ad un organismo esterno, pertanto indipendente. La valutazione del SMVP è relativa alla sola performance organizzativa e non ha niente a che vedere con le performance delle attività di ricerca.

A ciò si aggiunge che molte perplessità si presentano sulla distribuzione dell'indennità Incremento Oneri Specifici (IOS), da sempre in ENEA suddivisa in due tabelle. Se è pur vero che la prima (Tabella C) prevede un incremento del 19% rispetto a quanto oggi percepito dai Ricercatori e Tecnologi¹, è altrettanto vero che la seconda (Tabella D), che coinvolge 40 dipendenti, modificata rispetto al precedente accordo², ha graduato tale l'incentivo su tre livelli di importo e ha collegato l'erogazione degli stessi "in base alla specificità,

¹ Il terzo livello passa dagli attuali 218 € a 260 €, il secondo da 220 € a 263 €, il primo da 224 € a 268 €.

² Il precedente CCI prevedeva un'unica fascia pari a 570 €

complessità e rilevanza delle attività svolte” (art.2 comma 4 CCI). Ciò per noi è inaccettabile per i seguenti motivi:

- assenza di una chiara e trasparente indicazione dei criteri di graduazione
- mancanza delle attività collegate alla specificità, alla complessità e alla rilevanza dell'attività svolta. (art. 2 comma 4).
- ripartizione degli importi con aumenti molto diversi tra loro e non coerenti con l'aumento medio del 19% citato, (ossia quello erogato al personale inserito nella Tabella C). L'aumento è infatti così suddiviso:
 - 3,68%, in terza fascia con un importo di 591 €,
 - 22,28% in seconda fascia con un importo di 697 €,
 - 40,87% in prima fascia con un importo di 803 €.

Inoltre evidenziamo che il personale tecnico amministrativo di un ente di ricerca svolge per la maggior parte attività che richiedono una professionalità più complessa e diversa da quella di un impiegato amministrativo e che a nostro avviso la loro valutazione non dovrebbe essere legata ai soli parametri della SMVP. Pertanto anche se allo stato non possiamo contestare il metodo di affidamento della premialità previsto per il personale IV-VII, così come previsto all'art. 7 del CCI, perché sancito dal D.LGS 150/2009, ci aspettiamo che lo stesso venga distribuito con criteri meritocratici e trasparenti e non sia fonte di ulteriore scontento e divisione del personale.

Infine reputiamo ingiusto il mancato inserimento tra le **sedi disagiate** dei Centri di Brasimone, Frascati e Casaccia che, per mutate condizioni, anche in conseguenza della forte riduzione del trasporto aziendale, le hanno rese tali. Dunque giudichiamo insufficiente il corretto inserimento del solo Laboratorio di Lampedusa cui viene attribuita l'indennità pari a 55 € mensili (art 9 - c.1).

Questi in sintesi i motivi della nostra mancata sottoscrizione dell'ipotesi di accordo allegata.

Nell'assemblea telematica con il personale prevista per il giorno 28 ottobre P.V. parleremo di questo e informeremo il personale sulle posizioni assunte sui temi quali: Lavoro agile, Telelavoro, incentivi funzioni tecniche, Concorso art.15 etc.

Il direttivo FGU- Ricerca ANPRI ENEA