

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE
NON DIRIGENTE DELL'ENEA
AI SENSI DEL CCNL DEL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE ISTITUZIONI E
DEGLI ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE PER IL QUADRIENNIO
NORMATIVO 2006-2009**

PREMESSA

Le Parti, presa visione del CCNL del personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 2006-2009 – I biennio economico 2006-2007, sottoscritto definitivamente il giorno 13 maggio 2009, ed in particolare dell'art. 26 del suddetto CCNL, convengono e sottoscrivono quanto segue:

**ORARIO DI LAVORO
Personale dal IV al VIII livello**

Art.

Orario di lavoro

1. Fermo restando tutto quanto stabilito dall'art. 48 del CCNL relativo al personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione - di seguito definito CCNL Ricerca - per il quadriennio normativo 1998-2001, a partire dal 30-12-2010 la durata ordinaria dell'orario di lavoro è fissata in 36 ore settimanali, di norma, dal lunedì al venerdì.

Art.

Orario di servizio

2. L'articolazione, presso ciascuna Unità produttiva, dell'orario di servizio è oggetto di specifica contrattazione con la RSU.
3. Ai fini del presente contratto, per Unità produttiva sono da intendersi le sedi di lavoro dell'Agenzia di seguito indicate:
 - Sede Legale
 - Centro Ricerche ENEA Frascati;
 - Centro Ricerche ENEA Casaccia;
 - Centro Ricerche ENEA Trisaia;
 - Centro Ricerche ENEA Bologna;
 - Centro Ricerche ENEA Brasimone;
 - Centro Ricerche ENEA Brindisi;
 - Centro Ricerche ENEA Portici;
 - Centro Ricerche ENEA Saluggia;
 - Centro Ricerche ENEA S. Teresa;
 - Laboratorio Esterno di Ricerca di Faenza;
 - Laboratorio Esterno di Ricerca di Ispra;
 - Laboratorio Esterno di Ricerca di Montecuccolino;
 - Laboratorio Esterno di Ricerca di Monte Aquilone;
 - Laboratorio Esterno di Ricerca di Lampedusa.

Gli Uffici Territoriali e di consulenza energetica integrata di: Venezia, Genova, Pisa, Firenze, Ancona, Perugia, Pescara, Campobasso, Bari, Potenza, Reggio Calabria, Palermo non configurano autonome Unità produttive, ma vengono ricompresi nelle Unità Produttive

cui è preposto il Direttore di Centro che assume, per ciascuna di esse, le funzioni di Datore di Lavoro.

4. Le parti convengono che l'elenco sopra riportato potrà subire variazioni in relazione a modifiche dell'articolazione territoriale degli insediamenti dell'Agenzia.

Art.

Conto ore

1. A partire dal 30-12-2010, l'Agenzia attua la disciplina relativa al Conto Ore individuale contenuta nell'art. 49 del CCNL Ricerca 1998-2001.

Art.

Permessi brevi (a recupero)

1. A partire dal 30-12-2010, l'Agenzia attua la disciplina relativa ai permessi retribuiti prevista dall'art. 50 del CCNL Ricerca 1998-2001; tali permessi ammontano ad un limite massimo di 36 ore annue.
2. I permessi di cui al presente articolo sostituiscono quelli previsti dalla contrattazione collettiva nazionale ENEA e dalla contrattazione collettiva integrativa ENEA precedente alla stipula del presente contratto.

ORARIO DI LAVORO
Ricercatori e tecnologi

Art.

Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro di ricercatori e tecnologi è di 36 ore medie settimanali nel trimestre.
2. La restante disciplina è interamente regolamentata dall'art. 58 CCNL Ricerca 1998-2001.

DISCIPLINA COMUNE AL
Personale dal IV al IX livello
ed ai
Ricercatori e tecnologi

Art.

Assenze e permessi retribuiti

1. A partire dal 30-12-2010, l'Agenzia attua la disciplina relativa ai permessi retribuiti prevista dall'art. 8 del CCNL Ricerca 1998-2001.
2. I permessi di cui al presente articolo sostituiscono quelli previsti dalla contrattazione collettiva nazionale ENEA e dalla contrattazione collettiva integrativa ENEA precedente alla stipula del presente contratto.

Art.

Permessi per Malattia

1. Le assenze dovute a visite specialistiche, cure o esami diagnostici, effettuate durante il normale orario di lavoro, possono essere certificate mediante permessi per malattia ad ore. Il dipendente deve presentare il certificato o del medico specialista o della struttura sanitaria presso la quale è stato sottoposto a visita, cura o esami diagnostici e le ore utilizzate vengono conteggiate ai fini del calcolo del periodo di comporta. Qualora tale assenza si protragga per l'intera giornata lavorativa, trova applicazione la disciplina della malattia prevista dalla legge 27 ottobre 2009 n. 150.

Art.

Assenze non retribuite

1. Il dipendente, dopo aver chiesto ed ottenuto l'autorizzazione preventiva da parte del Responsabile dell'Unità di appartenenza, può assentarsi per motivi personali, utilizzando permessi orari non retribuiti nel limite massimo di 15 giorni annui.
2. L'importo corrispondente alle assenze effettuate, calcolato sulla base della retribuzione oraria, viene detratto, di norma, dalla retribuzione del secondo mese successivo al verificarsi dell'assenza.

Art.

Assenza per malattia

1. A partire dal 30-12-2010, si applica la disciplina delle assenze per malattia del personale dell'Enea prevista dall'art. 17 CCNL Ricerca 1998-2001 nonché dall'art. 71 del Decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2008, n. 133, e dall'art. 55 septies del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Art.

Ferie

1. A partire dal 30-12-2010, al personale dell'Enea si applica l'art. 6 CCNL Ricerca 1998-2001; pertanto, spettano ai dipendenti dell'ENEA 28 giorni di ferie, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera a), della legge 23 dicembre 1977, n. 937, cui devono aggiungersi 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla legge summenzionata.
2. E' fatta salva la disciplina delle ferie, di cui al comma 2 del CCNL Ricerca 1998-2001, per il personale la cui articolazione dell'orario settimanale è distribuita su sei giorni.
3. I dipendenti neoassunti hanno diritto a 26 giorni di ferie comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera a), della legge 23 dicembre 1977, n. 937, cui devono aggiungersi 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla legge summenzionata.
4. Ai fini del comma precedente, sono considerati neoassunti i dipendenti che prendano servizio dopo la stipula del presente contratto.
5. Le ferie eccedenti i dieci giorni, maturate e non godute nel corso dell'anno di riferimento possono essere godute entro il 31 dicembre dell'anno successivo.

Art.

Lavoro straordinario

1. E' considerato lavoro straordinario quello eseguito dal dipendente oltre i limiti della durata normale giornaliera della prestazione.
2. Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale ed è effettuato solo per far fronte ad esigenze non altrimenti sopportabili e deve essere comunque preventivamente autorizzato;
3. Ogni ora di lavoro straordinario feriale va compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 30%.
4. 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'Agenzia, 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'Agenzia.
5. 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.
6. I dati relativi al lavoro straordinario verranno, per ciascuna sede dell'Agenzia, 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.

Art.

Deroghe alla disciplina dello Straordinario

1. Con riferimento alla disciplina del lavoro straordinario è ipotizzabile una previsione espressa di deroga al limite massimo di 200 ore annue per il personale che presta servizio presso le segreterie degli organi di vertice e per gli autisti.

Art.

Lavoro festivo

1. Si considera lavoro festivo quello compiuto nelle domeniche e negli altri giorni riconosciuti festivi di seguito indicati:
 - 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);

Il giorno del Santo Patrono del luogo dove trovasi l'Unità produttiva presso cui il dipendente presta normalmente la sua opera.

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%.

Art. Lavoro notturno

1. Per la disciplina dell'orario di lavoro notturno e per la definizione di lavoratore notturno, nonché per tutti gli adempimenti a tali istituti connessi si rinvia all'art. 25 CCNL Ricerca 2002-2005.
A tal proposito, 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.
2. Ogni ora di lavoro straordinario notturno prestata dal dipendente in giorno feriale viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 60%.
3. Ogni ora di lavoro straordinario notturno prestata dal dipendente in giorno riconosciuto festivo viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 70%.
5. 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.

Art. Lavoro in turni

1. A partire dal 30-12-2010 al personale Enea si applica l'art. 47 CCNL Ricerca 1994-1997 e l'art. 16 CCNL Ricerca 2002-2005.
2. 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).

3. L'istituzione di turni aventi articolazione diversa rispetto a quella sopraprefigurata, potrà essere disposta dall'Agenzia ove sia richiesta da particolari esigenze operative, previa intesa con le Organizzazioni Sindacali firmatarie.
4. 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 ai Responsabili dell'Unità, su proposta del Responsabile dell'Impianto, per le modalità di svolgimento dell'attività in cui l'esigenza è insorta.
5. Ai dipendenti dell'Enea, per ogni ora di lavoro prestato secondo appositi turni avvicendato giornalieri spetta una maggiorazione pari al 20% della misura oraria dei compensi per lavoro straordinario; per i turni effettuati in giorni festivi, la maggiorazione di cui sopra è pari al 50%, mentre per quelli notturni e festivi, la medesima è pari all'80%.
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. Con apposita contrattazione con le RSU dovranno essere disciplinate apposite pause per la refezione nel limite massimo di trenta minuti per ogni turno di lavoro non computabili quale orario di lavoro nonché le modalità per assicurare i tempi necessari per le operazioni di vestizione e svestizione e per il passaggio di consegne.
9. Limitatamente al personale turnista la cui pausa di refezione abbia luogo al di fuori del normale orario di lavoro di cui all'art. potranno essere contrattate, a livello decentrato, modalità di refezione diverse dall'erogazione del servizio mensa purché non comportino aggravii di costo per l'Agenzia
10. I dati relativi al presente trattamento accessorio verranno trimestralmente, per ciascuna Unità produttiva dell'Agenzia, portati a conoscenza delle Organizzazioni Sindacali locali.

Art.

Riposo settimanale

1. A partire dal 30-12-2010, si applica a tutto il personale Enea l'art. 7 del CCNL Ricerca 1998-2001.

Art.

Chiamata fuori orario

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

**Art.
Comitato per le Pari Opportunità**

1. Fermo restando quanto espressamente disposto dall'art. 39 CCNL Ricerca 2002-2005 ed in conformità a quanto disposto dall'art. 57 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e successive modificazioni, nonché della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, 23 maggio 2007 e del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198, allo scopo di realizzare l'uguaglianza sostanziale nel lavoro tra donne e uomini è costituito 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 delle pari opportunità sul posto di lavoro e per verificarne la loro applicazione.
2. Nel caso in cui il CPO sia già costituito alla data del 30-12-2010, questo continua la propria attività fino al rinnovo del CCNL Ricerca.
3. Il Comitato, quale Organo della Direzione dell'Agenzia, 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.
4. 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 da un rappresentante dell'Unità Centrale Personale;
 - 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.

Le Componenti sia eletti che designati, non potranno far parte del CPO per più di due mandati consecutivi della durata ciascuno di 4 anni.

5. 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.
6. Il Comitato, all'atto dell'insediamento nella sua composizione definitiva, elegge la Presidente fra le componenti designate dall'Agenzia.
7. 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.
8. Il Comitato predispone ogni anno una relazione avente ad oggetto i temi e le azioni sviluppate nell'anno che viene trasmessa, tramite la Direzione dell'Agenzia, al Dipartimento della Funzione Pubblica.
9. Gli oneri connessi al supporto e funzionamento del Comitato sono a carico dell'ENEA.

PREROGATIVE SINDACALI

Art.

Permessi ed aspettative sindacali

1. A far data dal 30-12-2010, la disciplina dei permessi e delle aspettative sindacali in seno all'ENEA dovrà tener conto di quanto regolamentato dal Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione, dal CCNQ di riferimento e dalla normativa vigente.