



U.S.I./RdB – RICERCA

Sezione ENEA

Sindacato di Base dei Lavoratori della Ricerca



CCNI EPR 2006-2009

Tabelle di equiparazione ENEA-EPR

1 - Criteri di inquadramento

I criteri proposti si fondano sull'articolo 6 del CCNL EPR 2002-2005, attualmente in vigore. Il contratto Enea 2002-2005, con la ridefinizione dei profili, aveva tentato – senza riuscirci – un avvicinamento alla struttura ordinamentale degli EPR in termini di inquadramento del personale, con l'obiettivo di facilitare il passaggio al comparto.

Vogliamo sottolineare che la nostra proposta va oltre la semplice mappatura di un livello sull'altro, ma vuole proporre una ricostruzione delle carriere ed un risanamento delle situazioni di squilibrio salariale che si sono verificate negli anni. Il tempo di permanenza medio in un livello negli EPR, sia per il personale laureato che non laureato, infatti, è notevolmente inferiore a quello di permanenza nei livelli ENEA. Di conseguenza, è naturale inserire misure che compensino, almeno in parte, le diseguglianze giuridico – economiche che i lavoratori Enea hanno subito nel corso degli anni. Riteniamo che l'inserimento nella struttura ordinamentale del comparto EPR sia l'unico strumento realmente efficace per restituire dignità e salario ai lavoratori dell'Enea.

1.1 - Lavoratori attualmente inquadrati nei livelli 4 -> 8.1

Con l'esclusione dei lavoratori laureati inquadrati al livello 8 (vedi paragrafo seguente), per i lavoratori nei livelli dal 4 all'8.1 (cfr Tab. 1) proponiamo che una permanenza nel livello Enea maggiore di 10 anni comporti l'inquadramento al livello economico EPR immediatamente superiore, con una anzianità convenzionale (nel livello) pari alla differenza fra l'anzianità effettiva e quella necessaria per effettuare la transizione.

Esempio: un diplomato tecnico (= Collaboratore tecnico) da 12 anni al 7° livello verrebbe inquadrato al IV CTER con una anzianità di due anni.

A coloro che invece hanno ottenuto un passaggio di livello da meno di 10 anni viene assegnato il corrispondente livello EPR. Va sottolineato che nel contratto di comparto, a ciascun livello sono associate tre posizioni economiche (cfr CCNL EPR 2006-2009, Tab. C) che garantiscono una progressione nel salario indipendentemente dalla progressione nel livello.

1.2 - Lavoratori attualmente inquadrati ai livelli 9 -> 9.2

Per quanto riguarda i lavoratori nei livelli 9 – 9.2 (cfr Tabb. 2-3-4) emerge la stessa questione: negli EPR sono rarissimi i lavoratori inquadrati allo stesso livello (III, corrispondente al nostro 9) da 18-20 anni, come pure non esistono laureati inquadrati al di fuori della terna dei livelli I-III, come è invece accaduto in Enea. Di conseguenza, proponiamo il seguente inquadramento:

Sede Nazionale Roma Vicolo del Buon Consiglio n. 31 c.a.p. 00184

Tel. e Fax : 06. 48.19.930 -06. 69. 20. 20. 80



U.S.I./RdB – RICERCA

Sezione ENEA

Sindacato di Base dei Lavoratori della Ricerca



- per i **laureati** attualmente inquadrati nei livelli 8 e 9 con anzianità di servizio inferiore ai 15 anni, si propone l'inquadramento nel III livello EPR nella fascia corrispondente all'anzianità;

- per i **laureati inquadrati al livello 9**, con una anzianità di servizio superiore ai 15 anni, ed una permanenza nel livello superiore ai 10 anni, si propone il passaggio al **II livello EPR**; l'attribuzione della fascia avverrà secondo la formula:

$$\text{anzianità livello di destinazione} = \text{anzianità livello di partenza} * 2/3 \quad [1]$$

La stessa formula si applica ai 9.1 "inchiodati" al livello da più di 13 anni, con livello di destinazione il I EPR.

A tutti gli altri viene attribuito il livello corrispondente del comparto, e la fascia verrà individuata secondo la formula:

$$\text{anzianità livello di destinazione} = \text{anzianità livello precedente} * 2/3 + \text{anzianità livello corrente} \quad [2]$$

dove, in tutti i casi, i resti contribuiscono alla determinazione dell'anzianità di fascia.

A titolo di esempio (formula [1]), esaminiamo il caso di un laureato con 18 anni di anzianità di servizio, da 14 anni al 9.

In questo caso viene assegnato il livello II del comparto EPR, terza fascia, con un'anzianità di fascia pari ad 1 anno.

Negli altri casi si applica la formula [2]. Ad esempio, ad un laureato con 16 anni di anzianità di servizio, 10 al 9 e 3 al 9.1, viene assegnato il II livello EPR, terza fascia, con 2 anni di anzianità di fascia. Per altri esempi e *case studies* si rimanda all'Appendice A.

Si pone il problema delle figure giuridiche inesistenti nel comparto, vale a dire i **diplomati presenti nei livelli economici 9 - 9.2**. Sottolineiamo che al 31-12-2008 i diplomati al 9.2 erano in tutto 3, (con anzianità di servizio oscillanti fra i 38 e i 45 anni ed età anagrafica 65-66 anni), mentre quelli inquadrati al 9.1 erano in tutto 13, con anzianità di servizio dai 38 ai 47 anni ed età fra i 61 ed i 66 anni. Diversa è la situazione dei diplomati al 9: erano 111, di cui 66 con oltre 36 anni di servizio, comunque una presenza non trascurabile.

Tenendo presenti i vincoli derivanti dal già citato art. 6 del CCNL 2002-2005 in merito ai criteri di equiparazione, per questi lavoratori proponiamo la realizzazione di un ruolo speciale ad esaurimento, corrispondente – dal punto di vista economico – al III livello EPR, per il quale non sarà possibile l'accesso dall'esterno. La collocazione alla fascia stipendiale di pertinenza avverrà secondo le modalità già descritte in precedenza, secondo la formula [2]. L'eventuale cifra eccedente verrà erogata come assegno *ad personam* riassorbibile.

Sede Nazionale Roma Vicolo del Buon Consiglio n. 31 c.a.p. 00184

Tel. e Fax : 06. 48.19.930 -06. 69. 20. 20. 80



U.S.I./RdB – RICERCA

Sezione ENEA

Sindacato di Base dei Lavoratori della Ricerca



Tabelle

TABELLA 1: Perequazione salariale **personale non dirigente**

| <i>Livello EPR</i> | <i>Salario totale x 13 mensilità</i> | <i>Livello corrispondente ENEA (*)</i> |
|--------------------|--|--|
| Isp Gen. r.e. | 43,025.89 | 8.2 |
| Dir. Div. r.e. | 40,654.38 | 8.1 |
| IV | 36,212.03 | 8 |
| V | 33,068.59 | 7 |
| VI | 29,771.49 | 6 |
| VII | 26,781.56 | 5 |
| VIII | 24,538.99 | 4 |

(*) ATTENZIONE – la corrispondenza è solo formale – per l'attribuzione del livello leggere il paragrafo 1.1

Nota: si fa presente che il contratto di comparto prevede, per questi livelli, una progressione economica articolata in tre gradoni stipendiali.

TABELLA 2: Perequazione salariale -> **livello III EPR**

(laureati 8 e 9 con anz. inferiore a 15 anni)

| <i>Codice fascia</i> | <i>Fasce (anni)</i> | <i>Salario totale x13 mensilità</i> |
|--------------------------|-------------------------|---|
| 1 | 0-2 | 33,096.92 |
| 2 | 3-7 | 35,685.88 |
| 3 | 8-12 | 38,356.68 |
| 4 | 13-16 | 41,099.42 |
| 5 | 17-21 | 45,960.51 |
| 6 | 22-29 | 49,808.14 |
| 7 | da 30 in poi | 54,731.93 |



U.S.I./RdB – RICERCA

Sezione ENEA

Sindacato di Base dei Lavoratori della Ricerca



TABELLA 3: Perequazione salariale -> **livello II EPR**

(9 e 9.1 con anz. superiore a 15 anni)

| <i>Codice fascia</i> | Fasce (anni) | <i>Salario totale x13 mensilità</i> |
|----------------------|---------------------|-------------------------------------|
| 1 | 0-2 | 41,990.22 |
| 2 | 3-7 | 45,765.66 |
| 3 | 8-12 | 49,665.60 |
| 4 | 13-16 | 53,559.00 |
| 5 | 17-21 | 60,115.24 |
| 6 | 22-29 | 65,526.07 |
| 7 | da 30 in poi | 72,458.92 |

TABELLA 4: Perequazione salariale -> **livello I EPR**

(9.1 con anzianità di livello superiore ai 15 anni, 9.2)

| <i>Codice fascia</i> | Fasce (anni) | <i>Salario totale x13 mensilità</i> |
|----------------------|---------------------|-------------------------------------|
| 1 | 0-2 | 53,958.35 |
| 2 | 3-7 | 59,239.79 |
| 3 | 8-12 | 64,720.89 |
| 4 | 13-16 | 70,166.50 |
| 5 | 17-21 | 80,094.45 |
| 6 | 22-29 | 87,593.58 |
| 7 | da 30 in poi | 97,317.65 |



U.S.I./RdB – RICERCA

Sezione ENEA

Sindacato di Base dei Lavoratori della Ricerca



Appendice A

Esempi di perequazione/equiparazione

Laureati ai livelli 9 – 9.1 di media anzianità

Esempio 1

Il dipendente A ha 22 anni di anzianità di servizio, ha avuto il livello 9 a costo zero (quindi con decorrenza 1-1-96), e poi più nulla.

Quindi la sua anzianità di livello è di 14 anni, se facciamo i conti al 31-12-2009. Ne segue che, secondo la nostra proposta, utilizzando la formula [1], il livello, la fascia e l'anzianità di fascia che otterrebbe sarebbero i seguenti:

$14 * (2/3) = 9.3333$, quindi sarebbe al secondo livello del comparto (II° EPR) in terza fascia con due anni di anzianità di fascia. Secondo le tabelle il salario annuale sarebbe di circa 49.000 euro.

Esempio 2

Il dipendente B ha 22 anni di anzianità di servizio, è passato a costo pieno nel 1994 al 9, poi al 9.1 con decorrenza 1-1-2004.

Applicando la formula [2], abbiamo:

$10 * (2/3) + 5 = 10.3333$, quindi sarà assegnato al II livello EPR, in terza fascia, con tre anni di anzianità di fascia.

NOTA : Negli esempi 1 e 2 la differenza fra due lavoratori con la stessa anzianità di servizio, lo stesso titolo di studio e diversa "attenzione" da parte dell'ente si riduce fino a diventare un anno nella stessa fascia, nell'ambito di questa proposta. Lo stesso ragionamento è stato applicato anche ai 9.1 - 9.2, con risultati analoghi:

Esempio 3

Nel caso del dipendente C, 29 anni di anzianità di servizio, passato al 9 a costo zero e 9.1 a costo zero nel 1996, avremo (formula [1]):

$14 * (2/3) = 9.3333$, quindi il livello di arrivo sarebbe il I° EPR in terza fascia, con tre anni di anzianità di fascia.

Esempio 4

Il dipendente D, 22 anni di anzianità di servizio, ha avuto il passaggio a 9.1 con decorrenza 1-1-2004 ed il passaggio a 9.2 con decorrenza 1-1-2006. Quindi:



U.S.I./RdB – RICERCA

Sezione ENEA



Sindacato di Base dei Lavoratori della Ricerca

$2*(2/3) + 4 = 5.3333$, perciò sarà collocato al 1° livello EPR in seconda fascia con anzianità di fascia pari a due anni.

NOTA: anche in questi due esempi si ottiene una perequazione soddisfacente. Entrambi percepirebbero un salario che va dai 63.000 ai 70.000 euro.

In tutti i casi elencati, il salario annuale (su 13 mensilità) è nettamente superiore a quello percepito in ENEA e la carriera viene parzialmente ricostruita dal punto di vista giuridico-salariale, in quanto il dipendente penalizzato dalle dinamiche, addendum eccetera, si colloca allo stesso livello di quello pluripremiato.

2-11-2009

USI/RdB Ricerca ENEA