

ANPA

AGENZIA NAZIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE

**VIA VITALIANO BRANCATI, 48
00144 ROMA**

**VERIFICA COMPARATA DEGLI ISTITUTI NORMATIVI
DEI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO E
DEI CONTRATTI DEGLI EPR**

**Stage del Dott. Marcello BATTISTELLA effettuato presso l'ANPA.
Tutor: Avv. Alfredo RICCIARDI TENORE**

Luglio 1999

Con lo “stage” inerente tematiche giuridiche assegnato al Servizio Affari Giuridici concernente, in particolare, la “Verifica comparata degli istituti normativi dei contratti di lavoro ENEA e dei contratti degli EPR”, è stato richiesto al Dr. Marcello Battistella uno sforzo di analisi comparativa relativo alle analogie e alle difformità riscontrabili fra gli istituti normativi propri del CCNL Enea, attualmente in vigore per il personale dell’ANPA e i contratti degli Enti pubblici di ricerca.

Nell’espletamento del suddetto compito, il Dr. Battistella ha avuto occasione di approfondire non solo i vari istituti della parte normativa dei contratti in questione, ma anche le principali nozioni ed i fondamenti della contrattazione collettiva, dell’Agenzia Nazionale ed, in generale, del sistema dei comparti del pubblico impiego.

Il risultato, di tutto rispetto, tenuto conto del poco tempo a disposizione, è costituito da una panoramica dell’analisi comparativa effettuata, che pone in evidenza le differenze riscontrate nell’ambito dei singoli Istituti normativi dei diversi contratti esaminati.

Lo sforzo compiuto però potrà trovare un pratico riscontro al momento dell’applicazione degli Istituti normativi al personale dell’ANPA, all’indomani dell’ingresso dell’Agenzia nel comparto degli E.P.R..

Avv. Alfredo Ricciardi Tenore

1.1 PREMESSA

L'interesse ad approfondire le conoscenze concernenti la normativa e le procedure negoziali per la stipulazione dei contratti collettivi della pubblica amministrazione nonché degli istituti relativi al trattamento giuridico dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Personale ENEA, oggi applicati ai dipendenti dell'Agenzia Nazionale per la Protezione dell'Ambiente, inducono ad esaminare le problematiche legate alla futura applicazione, nei riguardi del personale ANPA, del Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Enti Pubblici di Ricerca in luogo del contratto dell'ENEA oggi vigente.

Nel prendere in considerazione i Contratti Collettivi del Personale ENEA applicati al personale dell'ANPA, occorre tenere presente che, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del Testo del decreto-legge 4 dicembre 1993, n. 496 coordinato con la legge di conversione 21 gennaio 1994, n. 61, - la Direzione per la sicurezza nucleare e per la protezione sanitaria dell'ENEA (ENEA-DISP), i relativi compiti, il personale, le strutture, le dotazioni tecniche e le risorse finanziarie sono stati trasferiti all'ANPA.

Ai sensi dell'art. 2, comma 4, L. n. 61/94 al personale inquadrato nell'organico dell'ANPA è mantenuto il trattamento giuridico ed economico spettante presso gli Enti, le amministrazioni e gli organismi di provenienza al momento dell'inquadramento. Pertanto, nei confronti del Personale ANPA trasferito dall'ENEA-DISP sono applicati i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del personale ENEA.

Peraltro le prospettive riguardo alla disciplina del futuro trattamento giuridico ed economico del personale dell'Agenzia è già stato tracciato con la sottoscrizione, il 2 giugno 1998, del Contratto Collettivo Nazionale quadro per la definizione dei comparti di contrattazione, con la previsione che dal 1 gennaio 1998 al personale dell'ANPA si applicano i contratti collettivi del Comparto degli Enti Pubblici di Ricerca.

Il D.Lgs 3.2.93 n. 29, poi modificato dalla L. 15.3.97 n. 59, dal D.Lgs 4.11.97 n. 396 e dal D.Lgs 31.3.98 n. 80, stabilisce che la contrattazione collettiva nel pubblico si svolge su tutte le materie attinenti il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali, e ha semplificato i livelli della contrattazione stessa individuando due livelli di contrattazione:

1 - contratti collettivi nazionali di comparto;

2 - contratti integrativi (che costituiscono i precedenti contratti collettivi decentrati).

La contrattazione nazionale si fonda, in via principale, sui contratti collettivi di comparto. Essa prevede una strutturazione per comparti dell'amministrazione pubblica (comprensiva dei settori omogenei o affini), determinati mediante appositi accordi tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale della pubblica amministrazione (ARAN) e le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative.

L'art. 45 del D.Lgs 3.2.93 n. 29, come modificato dall'art. 1 D.Lgs n. 396/97, stabilisce che le pubbliche amministrazioni stipulano contratti collettivi integrativi nel rispetto delle materie e dei limiti prefissati dai contratti nazionali di comparto, che, quindi, si pongono, rispetto ai contratti integrativi, come fonte normativa di grado superiore.

Così alla contrattazione in sede nazionale è riservata la scelta delle materie negoziabili in sede integrativa e la definizione delle procedure negoziali e dei soggetti tra i quali si svolgerà la contrattazione integrativa.

La complessità della materia ci impone di limitare l'analisi alla Parte Normativa dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e di esaminare, con particolare attenzione, i più significativi istituti contrattuali relativi al trattamento giuridico, in rapporto con gli analoghi istituti presenti nel contratto del comparto degli EPR, attualmente vigente.

1.2 L'AGENZIA NAZIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE

L'ANPA - Agenzia Nazionale per la Protezione dell'Ambiente, costituita con decreto legge 4 dicembre 1993, n. 496, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 gennaio 1994 n. 61, è un ente pubblico nazionale di natura istituzionale.

L'ANPA ha personalità giuridica, è sottoposta al controllo della Corte dei Conti e si avvale del patrocinio dell'Avvocatura dello Stato.

L'Agenzia è posta sotto la vigilanza del Ministero dell'Ambiente.

L'ANPA svolge le seguenti funzioni:

- attività tecnico-scientifiche connesse all'esercizio delle funzioni pubbliche per la protezione dell'ambiente;
- attività di indirizzo e coordinamento tecnico nei confronti delle Agenzie regionali e delle province autonome, allo scopo di rendere omogenee sul piano nazionale le metodologie operative per l'esercizio delle competenze ad esse spettanti;
- attività di consulenza e supporto tecnico-scientifico del Ministero dell'Ambiente e, tramite convenzione, di altre amministrazioni ed enti pubblici.

Il Consiglio di Amministrazione dell'ANPA stipula con il Ministro dell'Ambiente e con l'Ente per le nuove tecnologie, l'energia e l'ambiente (ENEA) apposita convenzione per l'individuazione delle attività di ricerca, finalizzate all'espletamento dei compiti dell'Agenzia.

Il Consiglio di Amministrazione delibera la stipulazione di accordi di collaborazione scientifica con Università, Enti ed Istituti di ricerca, pubblici e privati, italiani ed esteri.

Il Consiglio di Amministrazione approva il programma triennale dell'Agenzia che è predisposto dal Direttore in accordo con gli indirizzi del Governo, anche sulla base delle direttive del Ministro dell'Ambiente, tenendo conto delle indicazioni delle esigenze di consulenza tecnica da quest'ultimo espresse per il periodo di riferimento, nonché delle proposte avanzate dalle regioni e province autonome per le attività di interesse regionale e provinciale. Nell'ambito di tale programma il Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia adotta ogni anno per proposta del Direttore il piano annuale delle attività.

In molte Regioni sono già state costituite le ARPA, Agenzie regionali per la protezione dell'ambiente, con compiti operativi specifici: spettano alle ARPA, tra l'altro, le funzioni di controllo ambientale su diverse matrici (aria, acqua, suolo, ecc.), un tempo di competenza dei Presidi Multizonali di Igiene e Prevenzione.

Contrariamente a quanto si potrebbe pensare, ma coerentemente con una visione regionalistica, i rapporti con le Agenzie regionali non sono di subordinazione di queste all'Agenzia nazionale; quest'ultima ha compiti di coordinamento, promozione ed omogeneizzazione delle metodologie tecnico-operative.

L'ANPA ha quindi funzioni di indirizzo e coordinamento, attraverso l'attività:

- di normalizzazione e intercalibrazione delle misure in campo ambientale per la validazione dei dati;
- di elaborazione di metodologie per le attività di raccolta e di validazione dei dati e per la realizzazione di reti di monitoraggio in applicazione della normativa vigente;
- di elaborazione e diffusione di linee guida per le attività di controllo e protezione ambientale.

Gli organi dell'Agenzia previsti dall'art. 1 ter del decreto-legge 4.12.1993 n. 496, convertito, con modificazioni,

nella legge 21.1.1994, n. 61 e disciplinati dallo Statuto dell'ANPA, approvato con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri il 5 gennaio 1996, sono:

- il Consiglio di Amministrazione è composto di tre membri, aventi comprovata competenza e adeguata esperienza nei settori attribuiti all'Agenzia, che vengono designati dal Ministro dell'Ambiente;
- il Consiglio di Amministrazione è nominato con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, dura in carica tre anni ed elegge al proprio interno il Presidente che ha la legale rappresentanza dell'Ente;
- il Direttore è scelto tra persone di adeguata qualificazione scientifica ed è nominato con decreto del presidente del Consiglio dei Ministri, per proposta del Ministro dell'Ambiente. Il Direttore dura in carica cinque anni e può essere confermato per una sola volta;
- il Collegio dei Revisori dei Conti è composto di due membri effettivi e due membri supplenti che sono nominati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro del Tesoro.

Lo Statuto dell'Agenzia disciplina in particolare le attribuzioni e il funzionamento del Consiglio di Amministrazione, del Presidente, del Direttore e del Collegio dei Revisori dei Conti.

In particolare l'art. 3.1 dello Statuto attribuisce al Consiglio di Amministrazione il potere:

- di deliberare, su proposta del Direttore, l'articolazione delle strutture operative sulla base di quanto disposto nel regolamento di cui all'art. 1 ter del comma 5, della legge 21 gennaio 1994, n. 61 (art. 3);
- di deliberare i contratti concernenti il trattamento giuridico ed economico del personale sulla base della contrattazione collettiva di cui art. 45 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e della previsione dell'art. 2, comma 4, della legge 21 gennaio 1994, n. 61 (art. 3 lett. I);
- di deliberare, su proposta del Direttore, le nomine dei dirigenti.

L'organizzazione dell'ANPA, secondo il "Regolamento concernente la disciplina delle modalità di organizzazione dell'Agenzia Nazionale per la Protezione dell'Ambiente in strutture operative" approvato con Decreto del Presidente della Repubblica il 4 giugno 1997, n. 335 si articola nelle seguenti Aree dipartimentali e in Servizi a carattere amministrativo-gestionale:

- a) Dipartimento Stato dell'ambiente, controlli e sistemi informativi;
- b) Dipartimento Prevenzione e risanamento ambientali;
- c) Dipartimento Rischio tecnologico e naturale;
- d) Dipartimento Rischio nucleare e radiologico;
- e) Dipartimento Strategie integrate, promozione, comunicazione;
- f) Area dei Servizi giuridici amministrativi e gestionali.

I Dipartimenti coordinano i settori e i laboratori a carattere tecnico-scientifico, i quali possono essere organizzati per competenza e per obiettivo.

I Servizi sono articolati in Uffici funzionali.

Gli incarichi di Direttore di Area dipartimentale e di Servizio vengono conferiti con delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta motivata del Direttore, osservate le disposizioni della legge 20 marzo 1975, n. 70, e le norme del contratto collettivo di lavoro.

Gli incarichi di Capo Settore, di Capo Laboratorio e di Capo Ufficio vengono conferiti dal Direttore dell'Agenzia.

Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo di tre anni e possono essere rinnovati. Sono posizioni dirigenziali dell'Agenzia quelle di Direttore di Area; sono inoltre dirigenziali quelle di Responsabile di Unità o di Ufficio nonché quelle di Consigliere degli organi statutari e direzionali.

1.3 - I CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO DEL PERSONALE ENEA 1994-97

In premessa, va sottolineato che l'ENEA attualmente mantiene il contratto collettivo di lavoro del proprio personale al di fuori dei comparti nei quali è suddivisa la contrattazione del pubblico impiego.

I Contratti Collettivi del Personale ENEA applicati al Personale ANPA (ex ENEA-DISP), in riferimento al quadriennio 1994-1997, sono costituiti da due Contratti Collettivi Nazionali di cui uno è proprio dell'Area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali e l'altro è proprio dell'Area tecnico amministrativa.

Il Contratto Collettivo dell'Area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali si applica sia al personale ENEA con qualifica di dirigente, al quale è riferita un'apposita sezione del contratto, e sia al personale collocato nel livello professionale 9, appartenente a "specifiche tipologie professionali" denominate "Ricercatore - Tecnologo".

Il livello professionale 9 è a sua volta suddiviso nei gradini differenziati 9.0, 9.1 e 9.2, correlati a profili professionali diversi: in particolare al personale collocato in 9.0 corrisponde la posizione di "Ricercatore - Tecnologo", a quello collocato in 9.1 la posizione di "Primo Ricercatore - Primo Tecnologo" a quello collocato in 9.2 la posizione di "Ricercatore - Tecnologo Senior".

Il personale appartenente all'Area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali, che sia iscritto ad albo professionale di natura economico-giuridica, ed eserciti la corrispondente attività di professionista per conto dell'Ente, è assegnato alla qualifica di "Professionista", distinta in Professionista, Primo Professionista e Professionista Senior.

Il personale appartenente all'Area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali, non collocato nei profili prima menzionati, è assegnato alla qualifica di "Esperto di Amministrazione-Gestione" o "Esperto di Operazione" distinto sempre nei gradini 9.0 - 9.1 - 9.2.

Il Contratto Collettivo di Lavoro, dell'Area tecnico-amministrativa, relativo al Personale ENEA, prevede una struttura unica, articolata su otto livelli professionali da 1 a 8.1.

L'inquadramento del personale viene effettuato per confronto delle specifiche attività assegnate e svolte dai singoli dipendenti e i profili esemplificativi delle declaratorie, relative ai livelli professionali, descritte negli allegati al contratto.

I Contratti Collettivi di lavoro relativi all'Area Dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali e alla "Area Tecnico Amministrativa" sono costituiti da una parte normativa, che ha validità per il quadriennio 1994-1997, e una parte economiche che ha validità biennale.

Poiché gli istituti contrattuali relativi al trattamento giuridico relativi alla "Area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali" sono stati riportati quasi integralmente nella stipulazione del contratto collettivo nazionale della "Area tecnico amministrativa", è opportuno approfondire solo gli Istituti relativi al trattamento giuridico del personale appartenente alla "Area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali" per avere un quadro completo della disciplina contrattuale del personale ENEA.

Nella parte generale-introductiva del CCNL viene evidenziata la volontà di adeguare le strutture organizzative al perseguimento dei propri obiettivi programmatici al fine di accrescere la produttività del lavoro, di favorire la crescita e la migliore utilizzazione delle capacità professionali e di migliorare l'efficienza e le condizioni di lavoro, confermando le scelte di decentramento della gestione delle risorse umane, di trasparenza e di flessibilità.

Nella Parte Prima viene specificato il campo di applicazione del contratto, l'arco temporale e le procedure di applicazione.

Nella Parte Seconda del CCNL intitolata “Costituzione del rapporto di lavoro”, vengono disciplinate le modalità di stipulazione del contratto individuale, il periodo di prova e la riammissione in servizio.

Il rapporto di lavoro del personale ENEA è, di norma, a tempo pieno e indeterminato, ma possono essere costituiti, secondo le vigenti disposizioni legislative, sia rapporti di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa ridotta, sia rapporti di lavoro a tempo determinato con contratti a termine, della durata massima di cinque anni, per lo svolgimento di programmi di ricerca e per la gestione di infrastrutture tecniche complesse.

La Terza Parte del CCNL disciplina l’inquadramento del personale in livelli professionali differenziati e in tipologie professionali determinate; lo sviluppo professionale e l’incentivazione dei dipendenti, si fondano sul riconoscimento e sulla valutazione delle capacità professionali dei dipendenti, espresse nell’espletamento delle attività affidate.

La Quarta Parte del CCNL, che concerne lo “Svolgimento del rapporto di lavoro”, prende in esame gli istituti quali l’orario di lavoro, il lavoro straordinario, il lavoro festivo, il lavoro notturno, la chiamata fuori orario, il lavoro in turni, il riposo settimanale, le festività, le ferie, le assenze, i permessi, il diritto allo studio, l’aspettativa, i congedi per motivi di studio o di ricerca scientifica, la malattia e l’infortunio, la tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche, la tutela dei dipendenti che necessitano di recupero sociale, il comitato per le pari opportunità, la tutela delle lavoratrici madri.

La Parte Quinta disciplina il “trattamento economico” del personale: vengono presi in esame la struttura della retribuzione mensile, il numero delle mensilità, l’elemento aggiuntivo di retribuzione, la progressione professionale, la produttività collettiva ed individuale e le indennità accessorie.

La Parte Sesta del CCNL contiene la disciplina del trattamento di trasferta in Italia e all’estero, il trattamento di trasferimento, e il trattamento di sede all’estero.

La parte Settima “Diritti e doveri del dipendente” disciplina i doveri del dipendente, il diritto d’autore e i diritti da invenzione industriale, l’obbligo di reperibilità, le incompatibilità di impieghi, la sospensione cautelare in caso di procedimento penale, il codice disciplinare, le sanzioni e i procedimenti disciplinari e la sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare.

La Parte Ottava del CCNL disciplina i casi di estinzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato superato il periodo di prova, gli obblighi delle parti, il recesso da parte dell’ente, il Collegio di Conciliazione, i termini di preavviso e la nullità del licenziamento.

La Parte Nona “Ambiente di lavoro” regola l’adozione di iniziative finalizzate a garantire una sempre più efficace azione di tutela della salute dei lavoratori, in accordo alle disposizioni di legge e alle direttive comunitarie in materia.

La Parte Decima regola il trattamento di previdenza del personale, i trattamenti assicurativi, i fondi previdenziali, e le assicurazioni integrative.

La Parte Undicesima regola i benefici di natura assistenziale e sociale concessi ai dipendenti.

La Parte Dodicesima intitolata “Diritti e libertà sindacali” disciplina il sistema delle relazioni sindacali, le procedure e le delegazioni per la contrattazione, i livelli di contrattazione, l’informazione, l’esame, la consultazione, le forme di partecipazione, le assemblee e i dirigenti sindacali.

Infine vi è una sezione specifica per i dirigenti e una per le disposizioni finali che riguardano l’interpretazione autentica del contratto, le disapplicazioni delle disposizioni previdenti incompatibili con quelle del presente CCNL, e le norme transitorie.

1.4 - I CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO DEL PERSONALE ENTI PUBBLICI DI RICERCA 1994-97

Il Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la definizione dei comparti di contrattazione, sottoscritto il 2 giugno 1998, ha disposto che i dipendenti delle amministrazioni pubbliche siano raggruppati in determinati comparti di contrattazione collettiva; in particolare il Contratto Collettivo Nazionale Quadro ha stabilito che il comparto di contrattazione collettiva delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione, comprenda anche il personale dipendente dall'Agenzia Nazionale per la Protezione dell'Ambiente.

Pertanto, a norma dell'art. 7, comma 2, del contratto collettivo quadro per la definizione di comparti di contrattazione, sottoscritto il 2 giugno 1998, al personale dell'ANPA, dal 1 gennaio 1998, si applicano i contratti collettivi del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione.

Sino all'inquadramento definitivo si applicano i contratti collettivi di provenienza.

Attualmente i rapporti di lavoro del personale dipendente delle pubbliche amministrazioni, compreso nel comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione, sono disciplinati da due contratti collettivi nazionali:

- 1 - Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale delle "istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione", quadriennio normativo 1994-97, che si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, esclusi i dirigenti amministrativi ed i ricercatori e tecnologi.
- 2 - Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione, dirigenza, quadriennio normativo 1994-97, che si applica al personale con qualifica di dirigente con esclusione di quello appartenente al primo livello professionale, e ai ricercatori e tecnologi - compresi quelli con rapporto di lavoro a tempo determinato - appartenenti ai primi tre livelli professionali.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto del personale delle "istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione" è composto di tre Parti, a loro volta distinte in Titoli e Capi:

Il Titolo I, della Parte Prima, intitolato "Disposizioni generali", disciplina il campo di applicazione del Contratto Collettivo Nazionale, la durata, la decorrenza, i tempi e le procedure di applicazione del contratto.

Il Titolo II, intitolato "Rapporto di Lavoro" si divide in sei capi.

Nel Capo I, "Costituzione del rapporto di lavoro", vengono definite le procedure di stipulazione del contratto individuale di lavoro e il periodo di prova; nel Capo II "Struttura e funzionalità del rapporto" sono disciplinati l'orario di lavoro, il servizio mense, le ferie, le festività, il riposo settimanale, i permessi retribuiti, i permessi brevi, l'aspettativa per motivi di famiglia e di studio, le assenze per malattia, le assenze dovute ad infortuni sul lavoro e alle malattie riconosciute dipendenti da causa di servizio.

Nel Capo III, "Particolari tipi di contratto", sono regolati i rapporti di lavoro a tempo parziale e le assunzioni a tempo determinato.

Nel Capo IV, "Istituti di peculiare interesse", viene disciplinata la promozione di iniziative di formazione e aggiornamento professionale del personale dipendente.

Nel Capo V, "Estinzione del rapporto di lavoro", sono regolati le cause di cessazione del rapporto di lavoro, gli obblighi delle parti in caso di risoluzione del rapporto e il recesso con preavviso.

Nel Capo VI, "Norme disciplinari", sono determinati i doveri del dipendente, le sanzioni e le procedure disciplinari, il codice disciplinare, la sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare e la sospensione cautelare in caso di procedimento penale.

Il Titolo III, intitolato "Sistema delle relazioni sindacali", è composto da cinque Capi, di cui il primo "Disposi-

zioni generali” regola il sistema delle relazioni sindacali.

Il Capo II, “Modelli relazionali”, disciplina i tempi e le procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato, i livelli di contrattazione, le materie e i limiti della contrattazione decentrata, la composizione delle delegazioni, l’informazione, l’esame, le rappresentanze per la sicurezza, i comitati per le pari opportunità, la consultazione.

Il Capo III disciplina la costituzione di Comitati bilaterali per l’approfondimento di specifiche problematiche quali l’organizzazione del lavoro e la sicurezza del lavoro.

Il Capo IV determina i criteri per l’individuazione delle rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro e regola il pagamento dei contributi sindacali.

Il Capo V, “Procedure di raffreddamento dei conflitti”, disciplina le controversie sull’interpretazione autentica dei contratti collettivi.

La Parte Seconda riguarda il trattamento economico e in particolare la struttura della retribuzione del personale delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione.

Inoltre sono regolati l’indennità di valorizzazione professionale, l’indennità di Ente, la produttività collettiva e individuale, l’indennità di posizione e il lavoro in turni.

La Parte Terza, intitolata “Norme finali e transitorie”, contiene norme per la revisione dell’ordinamento, disposizioni circa i benefici di natura assistenziale e sociale, e disposizioni riguardo le assicurazioni integrative e i fondi previdenziali.

La struttura del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione dirigenza, quadriennio normativo 1994-97, è composta di quattro Sezioni, divise in Titoli e Capi.

Il Titolo I della I Sezione, “Disposizioni Generali Comuni”, disciplina il campo di applicazione, la durata, la decorrenza, i tempi, e le procedure di applicazione del rapporto di lavoro” e disciplina le modalità di stipulazione del contratto individuale dei dirigenti e dei ricercatori e tecnologi.

Nella Sezione II, dedicata esclusivamente ai Dirigenti Amministrativi, il Titolo intitolato “Rapporto di lavoro”, al Capo I, disciplina la costituzione del rapporto di lavoro e in particolare il periodo di prova; il Capo II “Struttura e funzionalità del rapporto” disciplina l’impegno di lavoro, le mense e servizi sostitutivi, le ferie, le festività del Santo Patrono e il recupero delle festività soppresse; il Capo III “Sospensioni della prestazione” disciplina le assenze retribuite, l’astensione obbligatoria e facoltativa per maternità, l’aspettativa per motivi di famiglia e di studio, le assenze per malattia e gli infortuni sul lavoro e le malattie dovute a causa di servizio; al Capo IV, “Incarichi dirigenziali e valutazione” regola l’affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali, e la valutazione dei dirigenti; al Capo V “Istituti di peculiare interesse” disciplina la formazione e l’aggiornamento della dirigenza; al Capo VI “Estinzione del rapporto di lavoro”, regola le cause di cessazione del rapporto di lavoro, gli obblighi delle parti, il recesso dell’Ente, il Collegio di Conciliazione, la nullità del licenziamento, gli effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro e i termini di preavviso.

Il Titolo II disciplina il trattamento economico: viene analizzata la struttura della retribuzione, la retribuzione accessoria, la retribuzione di posizione e graduazione delle funzioni, la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato.

Nella Sezione III, che invece è dedicata esclusivamente ai ricercatori e tecnologi, il Titolo I, intitolato “Rapporto di lavoro”, al Capo I, disciplina la Costituzione del rapporto di lavoro e in particolare il periodo di prova; al Capo II “Struttura e funzionalità del rapporto” regola l’orario di lavoro, le mense e i servizi sostitutivi, i diritti specifici dei ricercatori e dei tecnologi, le ferie, le festività del Santo Patrono e il recupero delle festività soppresse; al Capo III, “Sospensione della prestazione”, regola le assenze retribuite, l’astensione obbligatoria e facoltativa per maternità, l’aspettativa per motivi di famiglia e di studio, le assenze per malattia e gli infortuni

sul lavoro e le malattie dovute a causa di servizio; al Capo IV, "Istituto di peculiare interesse" disciplina la formazione e l'aggiornamento dei ricercatori e tecnologi; al Capo V "Estinzione del rapporto di lavoro", disciplina le cause di cessazione del rapporto di lavoro, gli obblighi delle parti, il recesso dell'Ente, il Collegio di Conciliazione, la nullità del licenziamento, gli effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro e i termini di preavviso.

Il Titolo II disciplina il "Trattamento economico" dei ricercatori e tecnologi, mentre il Titolo III prevede l'istituzione di una commissione per la revisione dell'ordinamento e per la verifica della congruità della distribuzione delle dotazioni organiche tra i diversi profili e livelli professionali.

Nella Sezione IV Disposizioni Comuni, il Titolo I, intitolato "Sistema delle relazioni sindacali", al Capo I, introduce le disposizioni generali riguardo il sistema delle relazioni sindacali; al Capo II, regola i diritti di informazione dei soggetti sindacali; al Capo III disciplina i tempi e le procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato, le materie della regola, le forme di partecipazione dei Comitati bilaterali e la costituzione delle rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro; al Capo V e VI disciplina i contributi sindacali e l'interpretazione autentica dei contratti.

Il Titolo II intitolato "Norme finali e transitorie" disciplina le iniziative per la copertura assicurativa collettiva del personale, i benefici di natura assistenziale e sociale, le assicurazioni integrative e i fondi previdenziali.

1.5 - IL PROCEDIMENTO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Il D.Lgs. 3.2.1993, n. 29, che ha attuato la "privatizzazione del pubblico impiego", ha assoggettato il rapporto di lavoro dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni alla normativa di diritto comune e ha disposto che i rapporti di lavoro pubblico vengano regolati contrattualmente, secondo criteri e modalità prefissate dallo stesso decreto.

La nuova normativa sulla contrattazione collettiva, che persegue l'obiettivo generale di armonizzare le regole sul pubblico impiego con quelle del lavoro privato, è stata prima integrata dalla legge n. 59 del 15.3.97, e poi modificata dai D.Lgs. n. 396 del 4.11.97 e dal D.Lgs. n. 80 del 31.3.1998.

Il D.Lgs. n. 396 del 1997, che ha sostituito l'art. 45 del D.Lgs. n. 29 del 1993, stabilisce che la contrattazione collettiva si svolge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro ed alle relazioni sindacali, e individua due livelli di contrattazione:

1 - contratti collettivi nazionali di comparto;

2 - contratti integrativi.

La contrattazione nazionale prevede una strutturazione per comparti dell'amministrazione pubblica, riferiti a settori omogenei o affini, che sono determinati mediante appositi accordi tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale della pubblica amministrazione e le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative. Tali contratti sono stipulati dall'ARAN e dalle organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto interessato una rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tal fine la media tra il dato associativo e il dato elettorale. Condizione necessaria affinché l'ARAN sottoscriva il contratto è la preventiva verifica che il complesso delle organizzazioni sindacali aderenti all'ipotesi di accordo rappresenti almeno il 51% come media tra dato associativo e dato elettorale nel comparto contrattuale, o il 60% del dato elettorale nel medesimo ambito.

Il D.Lgs. n. 396/97 ha istituito presso l'ARAN un comitato paritetico, al quale partecipano le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione nazionale, che ha il compito di verificare i dati relativi alle deleghe ed ai voti espressi a favore di organizzazioni sindacali, e di risolvere le controversie riguardanti le rilevazioni dei voti e delle deleghe.

Per quanto riguarda l'individuazione dei rappresentanti sindacali dei lavoratori ai fini della contrattazione integrativa, lo stesso D.Lgs. demanda ai contratti collettivi nazionali l'onere di disciplinare le procedure.

I dirigenti costituiscono un'area contrattuale autonoma relativamente a uno o più comparti. Anche per le figure professionali in posizione di elevata responsabilità, che svolgono compiti di direzione o che comportano iscrizione ad albi, sono stabilite discipline distinte nell'ambito dei contratti collettivi di comparto.

La contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi, la struttura contrattuale e i rapporti tra i diversi livelli.

Le amministrazioni pubbliche attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio di ciascuna amministrazione.

La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono.

Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali; le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

L'Agenzia per la rappresentanza negoziale (ARAN) ha il compito di rappresentare le pubbliche amministrazioni in tutte le trattative sindacali a livello nazionale.

L'ARAN, dotata di personalità giuridica e di autonomia organizzativa e contabile nei limiti del proprio bilancio, può assistere le pubbliche amministrazioni anche ai fini della contrattazione integrativa.

Il percorso istituzionale, necessario per la formazione del contratto collettivo, è improntato a criteri di celerità,

garantismo e legalità.

Le pubbliche amministrazioni esercitano, sia il potere di indirizzo nei confronti dell'ARAN, che le altre competenze relative alle procedure di contrattazione collettiva nazionale, attraverso le loro istanze associative o rappresentative, le quali danno vita a tal fine a comitati di settore.

Ciascun comitato di settore regola autonomamente le proprie modalità di funzionamento e di deliberazione, in ogni caso, le deliberazioni assunte in materia di indirizzo all'ARAN o di parere, sull'ipotesi di accordo nell'ambito della procedura di contrattazione collettiva, si considerano definitive e non richiedono ratifica da parte delle istanze associative o rappresentative delle pubbliche amministrazioni del comparto.

Gli atti di indirizzo delle amministrazioni diverse dallo Stato sono sottoposti al governo, che non oltre dieci giorni può esprimere le sue valutazioni per quanto attiene agli aspetti riguardanti la compatibilità con le linee di politica economica e finanziaria nazionale.

L'ARAN informa costantemente i comitati di settore e il Governo sullo svolgimento delle trattative.

Quando viene raggiunta l'ipotesi di accordo, l'ARAN, entro cinque giorni, acquisisce il parere favorevole del comitato di settore sul testo contrattuale e sugli oneri finanziari diretti e indiretti, che ne conseguono a carico dei bilanci delle amministrazioni interessate.

Per le amministrazioni e le aziende autonome dello Stato opera come comitato di settore il Presidente del Consiglio dei Ministri, tramite il Ministro per la funzione pubblica, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri.

Acquisito il parere favorevole sull'ipotesi di accordo, il giorno successivo l'ARAN trasmette la quantificazione dei costi contrattuali alla Corte dei Conti ai fini della certificazione di compatibilità con gli strumenti di programmazione e di quantificazione dei costi contrattuali, decorsi i quali la certificazione si intende effettuata positivamente.

L'esito della certificazione viene comunicata dalla Corte dell'ARAN, al comitato di settore e al governo. Se la certificazione è positiva, il Presidente dell'ARAN sottoscrive definitivamente il contratto collettivo. Se la certificazione della Corte è negativa, l'ARAN, sentito il comitato di settore o il Presidente del Consiglio dei Ministri, assume le iniziative necessarie per adeguare la quantificazione dei costi contrattuali ai fini della certificazione, ovvero, qualora non lo ritenga possibile, convoca le organizzazioni sindacali ai fini della riapertura delle trattative.

In ogni caso la procedura di certificazione deve concludersi entro quaranta giorni dall'ipotesi di accordo, decorso i quali il Presidente dell'ARAN ha mandato di sottoscrivere definitivamente il contratto collettivo, salvo che non si renda necessaria la riapertura delle trattative.

1.6 - LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA NEL CCNL ENEA E NEL CCNL EPR. IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

I Livelli di Contrattazione nel CCNL ENEA

Il CCNL ENEA prevede che il sistema di contrattazione comprenda, oltre il contratto collettivo di lavoro, due livelli ulteriori:

- a) contrattazione a livello di Ente;
- b) contrattazione decentrata a livello locale.

Le contrattazioni che si svolgono a livello di Ente e a livello locale devono garantire il rispetto delle disponibilità economiche fissate a livello nazionale.

Le delegazioni per la contrattazione sono costituite, a livello di Ente, da una parte, dal Presidente o un suo delegato, dal Direttore o da un suo delegato o da una rappresentanza dei Responsabili delle Unità, e dall'altra parte, dai Dirigenti delle Organizzazioni Sindacali nazionali firmatarie del contratto collettivo.

La contrattazione a livello di Ente si svolge principalmente sulle seguenti materie:

- a) criteri generali per l'assegnazione e la distribuzione delle risorse destinate all'incentivazione della produttività;
- b) quote di risorse e criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate, pericolose o dannose;
- c) criteri per l'attuazione della mobilità volontaria all'interno dell'Ente;
- d) obiettivi e programmi di massima, dell'attività di formazione professionale;
- e) criteri per l'istituzione e gestione dell'attività socio-assistenziale per il personale;
- f) le misure dirette a favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro;
- g) criteri di priorità per le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno, a tempo parziale e viceversa;
- h) criteri per gli sviluppi di inquadramento e retributivi;
- i) adattamento delle tipologie di orario ad esigenze specifiche.

La convocazione da parte dell'Ente, per l'avvio del negoziato, avviene entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta proveniente dalle OO.SS. firmatarie.

Gli accordi si applicano entro 30 giorni dalla loro stipulazione e devono contenere clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione.

Le delegazioni, per la contrattazione a livello locale, sono costituite invece, da una parte, dal titolare del potere di rappresentanza dell'Ente nelle materie oggetto delle contrattazioni, nell'ambito dell'Unità Produttiva, assistito da una rappresentanza dei titolari delle Unità organizzative interessate alle trattative per la stipula dell'accordo, e dall'altra, dalle RSU, ove costituite, per le rappresentanze sindacali, per le Organizzazioni Sindacali restanti.

La contrattazione decentrata, a livello locale, riguarda le Unità produttive dell'Ente, con esclusione delle strutture che costituiscono mere diramazioni territoriali e si svolge principalmente sui criteri di applicazione delle normative relative all'igiene, all'ambiente e alla sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato

La richiesta di apertura delle trattative per il rinnovo del contratto collettivo decentrato è comunicata almeno tre mesi prima della scadenza del precedente contratto.

Durante tale periodo e per il mese successivo, alla scadenza del contratto decentrato, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni conflittuali.

Gli Enti provvedono a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa, nonché a convocare la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato.

La contrattazione decentrata deve riferirsi solo agli istituti contrattuali rimessi a tale livello.

I contratti decentrati si attuano entro 30 giorni dalla stipulazione, che si intende avvenuta con la sottoscrizione, e devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione.

I contratti decentrati non possono comportare, né direttamente né indirettamente, anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi, rispetto a quelli previsti dal presente contratto, e conservando la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.

Livelli di contrattazione nel CCNL EPR: materie e limiti della contrattazione decentrata

Il sistema di contrattazione collettiva è strutturato su due livelli:

- a) il contratto collettivo nazionale di comparto;
- b) il contratto collettivo decentrato a livello nazionale di Ente e a livello locale.

La contrattazione decentrata si svolge principalmente a livello nazionale di Ente sulle seguenti materie:

- c) alcuni criteri generali previsti per la determinazione dei compensi erogati dall'Ente per la produttività collettiva e individuale;
- b) quota di risorse e criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate, pericolose o dannose, o che comportino specifiche responsabilità;
- c) obiettivi, indirizzi e programmi di massima dell'attività di formazione aggiornamento e qualificazione professionale;
- d) criteri generali per la istituzione e gestione delle attività socio-assistenziali per il personale;
- f) le misure dirette a favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale;
- g) criteri di priorità per le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa;
- h) definizione dei casi che richiedono la deroga, in via eccezionale, per le attività connesse agli organi collegiali e ai vertici dirigenziali, del limite individuale massimo di 200 ore annue di lavoro straordinario;
- i) criteri generali per l'applicazione delle norme in materia di igiene, ambiente, sicurezza, e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.Lgs. n. 626/94, e nei limiti stabiliti dagli accordi quadro relativi all'attuazione dello stesso decreto.

La contrattazione decentrata riguardo le categorie dei Dirigenti, Ricercatori e Tecnologi, si svolge anche sull'individuazione delle posizioni dirigenziali, i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della

legge n. 146/90, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali.

Il livello locale di contrattazione, che è in ogni caso unico, riguarda, secondo le caratteristiche ordinamentali degli Enti, la struttura centrale, le aree di ricerca laddove esistenti, ovvero le sedi locali, escluse le strutture che costituiscono mere diramazioni territoriali.

La contrattazione decentrata a livello locale si svolge, evitando sovrapposizioni e duplicazioni di materie con la contrattazione nazionale, sulle seguenti distinte materie:

- criteri per l'attuazione di iniziative realizzabili a livello locale in conseguenza delle innovazioni organizzative e tecnologiche;
- criteri di applicazione, con riferimento ai tempi e alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività di lavoro, nonché per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili.

Composizione delle delegazioni

Ai sensi dell'art. 45, comma 8 del D.Lgs. n. 29/93, la delegazione di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita per gli Enti:

- a) a livello nazionale dal Presidente o da un suo delegato e dal Direttore Generale o da un suo delegato;
- b) a livello locale dal titolare del potere di rappresentanza dell'Ente nell'ambito della sede locale, eventualmente assistito da una rappresentanza dei responsabili degli uffici interessati.

Gli Enti possono avvalersi, nella contrattazione collettiva decentrata, della attività di rappresentanza e di assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) alle cui direttive sono tenute in ogni caso a conformarsi ai sensi dell'art. 50, comma 7, del D.Lgs. n. 29/93.

Per le Organizzazioni Sindacali la delegazione è composta:

- a) a livello nazionale da componenti delle Confederazioni ed Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo;
- b) a livello locale:
 - dalle RSU (Rappresentanze sindacali unitarie) costituite ai sensi dei protocolli di intesa ARAN - Confederazioni sindacali;
 - da componenti di ciascuna delle rappresentanze sindacali individuate ai sensi dell'art. 19 della legge n. 300/70, in caso di non sottoscrizione o mancata adesione ai protocolli di intesa ARAN - Confederazioni sindacali, ovvero in caso di non ancora avvenuta costituzione della R.S.U.

Sistema delle relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali, tra l'Ente e le rappresentanze sindacali del personale, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con quello di migliorare la qualità e l'efficienza dell'attività istituzionale.

La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che valorizzi i momenti di confronto non negoziati che sono espressione dei diritti di informazione, di consultazione e di partecipazione, riconosciuti alle organizzazioni sindacali rappresentative del personale.

Il sistema di relazioni sindacali, improntato alla correttezza e alla trasparenza dei comportamenti delle Parti e orientati alla prevenzione dei conflitti, si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva, che si svolge a livello nazionale ed a livello decentrato sulle materie, con i tempi e le procedure indicati nel contratto collettivo.

La piena e corretta applicazione del contratto collettivo nazionale e decentrato, è garantita dalle parti anche mediante le procedure di risoluzione delle controversie interpretative previste nel contratto stesso;

b) esame, il quale si svolge nelle materie per le quali la legge ed il contratto collettivo lo prevedono, previa informazione dei soggetti sindacali;

c) consultazione, che si svolge sulle materie per le quali la legge o il presente contratto prevedono che siano sentite le Organizzazioni Sindacali.

In tali casi l'Ente, senza particolare formalità e previa adeguata informazione, acquisisce il parere dei soggetti sindacali;

d) informazione che, quando lo richiede la legge o il contratto collettivo, è fornita dall'Ente ai soggetti sindacali allo scopo di rendere più trasparente e costruttivo il confronto tra le Parti, a tutti i livelli del sistema delle relazioni sindacali.

L'informazione è fornita con la forma scritta ed in tempo utile;

e) procedure di conciliazione e mediazione dei conflitti e di risoluzione delle controversie interpretative, finalizzate al raffreddamento dei conflitti medesimi secondo le disposizioni del contratto.

2.1 - VERIFICA COMPARATA DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI PIU' RAPPRESENTATIVI DAL PUNTO DI VISTA DEL TRATTAMENTO GIURIDICO

Nel prendere in esame i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Personale ENEA e i Contratti del Personale appartenente al Comparto Enti Pubblici di Ricerca, osserviamo preliminarmente che la disposizione logistica degli istituti contrattuali risulta differente; è opportuno quindi affrontare l'esame comparato degli istituti contrattuali seguendo l'ordine predisposto nel Contratto ENEA ed evidenziando, di volta in volta, le differenze presenti nelle disposizioni normative dei Contratti Enti pubblici di Ricerca, con particolare riguardo alle specificità, contenute nel contratto EPR, delle categorie professionali dei ricercatori e tecnologi.

Costituzione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato dai contratti individuali secondo il contratto collettivo di riferimento, le disposizioni di legge e le normative comunitarie.

Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono indicati:

- a) la natura del contratto di lavoro (tempo indeterminato, tempo determinato, tempo pieno, tempo parziale);
- b) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- c) il livello e il profilo professionale di assunzione;
- d) il trattamento economico iniziale;
- e) la durata del periodo di prova;
- f) la sede di lavoro e la durata del periodo entro il quale non verranno prese in considerazione istanze individuali di trasferimento ad altre sedi secondo quanto previsto dal bando di concorso;
- g) il termine finale nel caso di contratto di lavoro a tempo determinato;
- h) l'articolazione dell'orario di lavoro nel caso di contratto a tempo parziale.

Secondo il CCNL EPR invece, nella stipulazione del contratto individuale di lavoro deve essere indicata non la sede di lavoro del dipendente ma la sede di prima destinazione.

Periodo di prova

L'assunzione a tempo indeterminato del personale avviene previo superamento di un periodo di prova pari a sei mesi (soli tre mesi per i livelli più bassi).

Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

Nel CCNL EPR viene specificato che il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge e dai regolamenti vigenti ai sensi dell'art. 72 del D.Lgs. n. 29/93.

In tal caso il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto è risolto.

Trascorsa la metà del periodo di prova, nel restante periodo di tempo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso, e il recesso opera dal momento della comunicazione.

Superato il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dipendente si intende confermato in servizio e la sua anzianità decorre a tutti gli effetti dalla data dell'assunzione.

Svolgimento del rapporto di lavoro

Il CCNL ENEA prevede che la durata normale dell'orario di lavoro sia fissata in 37 ore settimanali articolate in almeno cinque giornate, di norma dal lunedì al venerdì.

L'intervallo di mensa non viene considerato ai fini del computo delle 37 ore lavorative e la durata di tale intervallo è fissata in 40 minuti.

Agli effetti dell'applicazione di tutti gli istituti contrattuali, il 6° giorno, ove l'orario settimanale sia suddiviso in cinque giorni lavorativi, non viene considerato festivo.

Il CCNL EPR stabilisce che l'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali e può essere articolato su cinque giorni, ovvero su sei giorni, per i servizi da erogarsi con carattere di continuità e che richiedono orari continuativi.

In linea generale sia nel CCNL ENEA che nel CCNL EPR la distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità.

Il CCNL EPR però, in riferimento alle sole categorie professionali dei ricercatori e dei tecnologi, regola una disciplina decisamente più flessibile.

Questa prevede che l'orario di lavoro sia di 36 ore medie settimanali nel trimestre, e garantisce ai ricercatori e tecnologi l'autonoma determinazione del proprio tempo di lavoro.

La loro presenza in servizio è assicurata correlandola in modo flessibile alle esigenze della loro attività scientifica e tecnologica, agli incarichi loro affidati, all'orario di servizio della struttura in cui operano, tenendo conto dei criteri organizzativi dell'Ente.

Lo svolgimento dell'attività al di fuori della sede di servizio deve essere autocertificato mensilmente.

I ricercatori e tecnologi possono impiegare fino a 160 ore annue aggiuntive rispetto all'orario di lavoro, in attività destinate ad arricchimento professionale quali ricerca libera utilizzando le strutture dell'ente, attività di docenza, organizzazione di seminari e convegni, collaborazioni professionali, perizie giudiziarie per le quali l'autorizzazione da parte dell'Ente, ove richiesta, è sostituita dalla preventiva comunicazione all'Ente medesimo da parte dell'interessato.

Le ore di presenza in servizio, in eccesso o in difetto, rispetto all'orario di lavoro previsto, al netto dei giorni di ferie goduti e delle assenze per malattie e per infortunio sul lavoro, al termine del periodo di riferimento, vengono cumulate con quelle risultanti dai periodi precedenti. Il numero di ore in difetto non può essere superiore a 20. Le ore in difetto oltre le 20 vanno recuperate nel successivo periodo di riferimento. Le eventuali ore in eccesso possono essere recuperate anche attraverso un massimo di 22 giorni di assenza compensativa all'anno.

Si fa presente che nel prossimo contratto collettivo probabilmente verrà superato, in via sperimentale, il riferimento all'orario di lavoro settimanale, attraverso l'introduzione di specifiche modalità di gestione del tempo di lavoro di Ricercatori e Tecnologi.

Il contratto collettivo non stabilisce un orario di lavoro determinato per la categoria del dirigente, ma prevede che questi assicuri la sua presenza in servizio, e organizzi il proprio tempo di lavoro correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto e alle responsabilità connesse al suo incarico, assicurando ogni azione necessaria in relazione agli obiettivi e ai programmi da realizzare.

Lavoro straordinario

Secondo il CCNL ENEA è considerato lavoro straordinario quello eseguito dal dipendente oltre i limiti della durata normale giornaliera della prestazione.

Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale ed è effettuato solo per far fronte ad esigenze non altrimenti sopperibili e deve essere comunque preventivamente autorizzato.

Il lavoro straordinario per il personale inquadrato nel livello 9.0 e nei livelli differenziati 9.1 e 9.2 è contenuto nel limite massimo individuale di 80 ore annue; in casi eccezionali e nei confronti del personale appartenente ai livelli inferiori possono essere concesse deroghe al limite di 80 ore, debitamente autorizzate dalla Direzione dell'Ente.

Al personale cui sono stati conferiti incarichi o funzioni che comportano l'attribuzione dell'indennità di responsabilità il limite massimo è fissato in 40 ore annue.

I dati relativi al lavoro straordinario vengono portati a conoscenza delle Organizzazioni Sindacali locali e sono oggetto di confronti periodici a livello decentrato per conoscere preventivamente l'entità del fenomeno e le ragioni che giustificano il superamento, nei casi previsti eccezionalmente nel contratto, del limite delle 80 ore annue.

Nel CCNL EPR è stabilito che, per il finanziamento della parte variabile della retribuzione, ogni amministrazione provvede, mediante proprie risorse, al finanziamento per il Fondo per il compenso del lavoro straordinario, al finanziamento per il Fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo, danno e responsabilità, al finanziamento per il Fondo per l'indennità di Ente, al finanziamento per il fondo per l'indennità di posizione e al finanziamento per il Fondo per la produttività collettiva e individuale.

Il limite massimo di lavoro individuale straordinario è pari a 200 ore annue e, per lavoro straordinario, vengono intese le prestazioni che si rendono necessarie per fronteggiare particolari situazioni di lavoro, commesse anche a carenze di organico.

Il CCNL EPR, sebbene stabilisca in linea generale un aumento del limite massimo di lavoro individuale straordinario, esclude, per le categorie dei Ricercatori e Tecnologi, la possibilità di svolgere lavoro straordinario remunerato.

Ferie

Il CCNL ENEA stabilisce che ogni dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie di 31 giorni lavorativi che assorbono le sei giornate di cui all'art. 1 lettera a) e b) della legge 23 dicembre 1977 n. 937.

Dal computo dei suddetti giorni viene escluso il sabato che, agli effetti delle ferie, è considerato giornata non lavorativa.

Il diritto alle ferie matura dal 1° gennaio di ciascun anno.

Il dipendente assunto posteriormente a tale data ha diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionale al periodo di servizio prestato.

Le ferie vanno godute, di norma, nell'anno di riferimento; nel caso di provate esigenze di servizio o su esplicita richiesta del dipendente, le ferie possono essere fatte godere entro il 31 luglio dell'anno successivo. Trascorso tale termine le ferie stesse possono essere disposte d'ufficio.

Il riposo annuale per ferie ha normalmente carattere continuativo.

Le ferie devono essere fruite secondo turni da stabilirsi in modo da garantire il regolare svolgimento dell'attività, tenuto conto delle esigenze dei dipendenti.

Non è ammessa rinuncia espressa o tacita alle ferie, né la sostituzione di esse con compenso alcuno, salvo che per i dipendenti che cessino dal servizio per eventi non prevedibili senza aver potuto usufruire delle ferie relative all'anno solare in cui è avvenuta la cessazione, ovvero per quei dipendenti che cessino dal servizio senza aver potuto usufruire - per motivate specifiche esigenze di servizio ovvero per documentate cause di forza maggiore - delle ferie maturate e non godute al momento della cessazione.

Vengono stabiliti previa contrattazione decentrata, al livello di singola sede di lavoro dell'Ente, uno o più periodi di ferie collettive per particolari esigenze di funzionamento della sede di lavoro.

Nel CCNL EPR è previsto che al dipendente, durante il periodo di ferie, spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro straordinario e quelle collegate ad effettive prestazioni di servizio.

La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1 comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937; in caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti sono ridotti a 28.

A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi della menzionata legge n. 937/77.

Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi nel corso dell'anno. La fruizione delle ferie deve avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, in relazione alle richieste del dipendente, assicurando comunque al dipendente, che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane consecutive di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre.

Le ferie sono sospese da malattie debitamente documentate che si protraggono per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero.

L'Ente deve essere posto in grado, attraverso una tempestiva comunicazione, di compiere gli accertamenti dovuti.

I ricercatori e i tecnologi hanno diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito; durante tale periodo spetta agli stessi l'intera retribuzione.

I ricercatori e i tecnologi hanno la responsabilità di programmare e organizzare le proprie ferie tenendo conto delle esigenze della struttura e del servizio, in modo da garantire, comunque, l'assolvimento dei propri compiti e degli incarichi affidati alla loro responsabilità.

Nel caso in cui le ferie vengano sospese da malattie che si protraggono per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero, è cura dei ricercatori e tecnologi informare l'Ente, producendo la relativa documentazione.

Anche i dirigenti hanno la responsabilità di programmare le proprie ferie in accordo con il vertice della struttura, in modo da garantire la continuità dell'attività dell'ufficio.

La disciplina che regola "Le Ferie" è dunque sostanzialmente simile nei due contratti collettivi.

Il CCNL EPR garantisce però un giorno in più di ferie per ogni anno di servizio e affida ai Ricercatori e Tecnologi la "responsabilità" di organizzare e programmare autonomamente le proprie ferie, tenendo conto delle esigenze della struttura e del servizio.

Permessi

In linea generale, nei due Contratti Collettivi di riferimento, la disciplina riguardo alle "assenze" del dipenden-

te non mostra differenze sostanziali.

Nel CCNL ENEA, come nel CCNL EPR, è riconosciuto al dipendente il diritto di ottenere dei permessi retribuiti sulla base di idonea documentazione.

Sono concessi otto giorni l'anno per partecipare a concorsi ed esami; cinque giorni l'anno per la nascita di figli e per lutti di parenti entro il secondo grado ed affini di primo grado.

A domanda del dipendente possono essere inoltre concessi, nell'anno, fino a tre giorni di permesso complessivi, per particolari esigenze di carattere personale o familiare.

Il dipendente ha altresì diritto, in occasione del matrimonio, ad un permesso di 15 giorni consecutivi, che sono computabili come ferie.

Il dipendente può assentarsi dal lavoro, previa autorizzazione, con possibilità di recuperare le ore non lavorate nei limiti di tre ore giornaliere e 36 ore annuali.

Il recupero deve avvenire entro il mese successivo; in caso di mancato recupero si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.

Al personale si applicano le disposizioni di legge per la tutela delle lavoratrici madri (Legge 30.12.1971 n. 1204 e relativo regolamento di esecuzione - D.P.R. 25.11.1976 n. 1026), con le successive modificazioni ed integrazioni di cui alla legge 9.11.1977 n. 903.

In particolare i primi 30 giorni di astensione facoltativa dal lavoro sono considerati permessi retribuiti, possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie, e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio. (nel CCNL ENEA è previsto che la retribuzione venga ridotta del 20%). Alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono concessi inoltre 30 giorni annuali di permesso retribuito durante le malattie del bambino di età inferiore a tre anni.

Diritto allo studio

Al fine di garantire il diritto allo studio, il CCNL ENEA prevede permessi straordinari retribuiti nella misura massima di 150 ore individuali.

I permessi sono garantiti per la frequenza a corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio universitari e postuniversitari; i permessi non possono essere concessi al dipendente in possesso di laurea che intenda conseguire un'altra.

E' prevista inoltre, la possibilità che al dipendente vengano concessi dei congedi per recarsi presso istituti, laboratori o società italiane ed estere, per motivi di ricerca scientifica o di collaborazione industriale.

Nel Contratto EPR 1994-97 non sono contenute disposizioni specifiche con riferimento ai permessi straordinari per motivi di studio.

Aspettativa

Secondo il CCNL ENEA al dipendente non in prova può essere concesso, sempre che non ostino inderogabili esigenze di servizio, un periodo di aspettativa per motivi personali o familiari, fino al massimo di un anno senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ai fini del trattamento di previdenza e dell'indennità di fine rapporto.

Nel CCNL EPR si fa riferimento all'aspettativa anche per motivi di studio, ed è stabilito che i periodi di aspettativa non si cumulano con le assenze per malattia e infortunio.

Assenze per malattie e infortunio

Il CCNL ENEA, in merito alla disciplina delle assenze per malattie e infortunio, non presenta differenze rilevanti rispetto alla normativa contenuta nel CCNL EPR, salvo che per alcune disposizioni che interessano le sole categorie dei Dirigenti e dei Ricercatori e Tecnologi.

Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 18 mesi; ai fini della maturazione del predetto periodo si sommano alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.

Al lavoratore, che ne faccia richiesta, può essere concesso, per casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo, ovvero, di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

Nell'ipotesi in cui siano superati i periodi di conservazione del posto, o nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Ente ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto, corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora l'assenza sia conseguente ad infortunio sul lavoro o a malattia contratta a causa di servizio, che ne determinino una inidoneità anche temporanea, spetta al dipendente l'intera retribuzione, sino alla guarigione clinica o alla dichiarazione della sua inabilità.

L'Ente dispone il controllo della malattia secondo le modalità stabilite dalle disposizioni vigenti.

Il dipendente deve comunicare tempestivamente l'assenza per malattia all'ufficio di appartenenza, ed è tenuto a recapitare il certificato medico attestante lo stato di infermità, entro i tre giorni successivi dall'inizio della malattia (vengono indicati soli due giorni nel CCNL EPR).

Il CCNL EPR, nei riguardi delle categorie professionali dei Dirigenti e dei Ricercatori e Tecnologi, prevede, anche nei loro confronti, che l'Ente possa disporre il controllo della malattia secondo le modalità stabilite dalle disposizioni vigenti.

Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche e che necessitano di recupero sociale

Nel CCNL ENEA sono stabilite una serie di misure di sostegno per favorire la riabilitazione ed il recupero di dipendenti, nei confronti dei quali sia stata attestata, da una struttura sanitaria pubblica, la necessità di sottoporsi a terapie salva vita, la condizione di soggetto affetto da tossicodipendenza o alcolismo cronico, la condizione di portatore di handicap o grave debilitazione psicofisica e che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero.

In caso di assenze dovute al ricovero presso strutture specializzate, l'Ente riconosce al dipendente il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del ricovero stesso. L'Ente può altresì concedere permessi giornalieri retribuiti nel limite massimo di due ore per la durata del progetto di recupero, e può utilizzare il dipendente in attività diverse da quelle abituali e compatibili con il livello di inquadramento posseduto, quando tale misura sia individuata dalla struttura sanitaria pubblica, come supporto della terapia in atto.

Comitato per le pari opportunità

Allo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale nel lavoro, tra donne e uomini, viene istituito presso ogni Ente un 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 di

pari opportunità e di verificarne l'applicazione.

Il comitato, quale Organo della Direzione dell'Ente, deve essere consultato per tutte le problematiche attinenti questioni di parità e pari opportunità.

A tale fine il comitato 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.

I diritti dei Ricercatori e Tecnologi

L'art. 37 del CCNL EPR garantisce ai Ricercatori e Tecnologi singolarmente o nell'ambito del gruppo all'uopo costituito, il diritto alla propria autonomia nello svolgimento dell'attività di ricerca, e il diritto alla titolarità della ricerca affidatagli.

Il Ricercatore o Tecnologo ha diritto di essere qualificato, tanto nei rapporti di servizio che nelle pubblicazioni ufficiali, col titolo corrispondente al livello e profilo professionale rivestito. Egli può usare tale titolo anche nella vita privata.

Gli Enti promuovono e supportano le iniziative di Ricercatori e Tecnologi finalizzate ad acquisire finanziamenti di progetti di ricerca da parte di Amministrazioni dello Stato, Enti Pubblici o privati o Istituzioni Internazionali, qualora esse siano coerenti con la propria programmazione della ricerca.

Gli Enti assicurano che la gestione dei progetti medesimi avvenga da parte di coloro che li hanno predisposti, e che vengano messe regolarmente a disposizione le risorse previste dai progetti approvati e finanziati.

Gli Enti favoriscono, nell'ambito della propria attività istituzionale, la collaborazione di Ricercatori e Tecnologi a progetti di ricerca promossi da Amministrazioni dello Stato, Enti Pubblici o privati o Istituzioni internazionali, qualora essi siano coerenti con la propria programmazione della ricerca.

Il Ricercatore o Tecnologo ha diritto ad essere riconosciuto autore delle ricerche svolte. Alla pubblicazione dei relativi risultati, solitamente, provvedono gli Enti di appartenenza, sostenendo le relative spese.

Qualora l'Ente comunichi di non essere interessato alla pubblicazione, o in ogni caso decorsi due mesi dalla comunicazione dei risultati della ricerca senza che sia pervenuta alcuna comunicazione da parte dell'Ente circa il proprio interesse alla pubblicazione stessa, l'autore può pubblicare il lavoro come ricerca propria, fatto salvo l'eventuale vincolo di segretezza.

Il Ricercatore o Tecnologo ha diritto al riconoscimento della paternità delle invenzioni conseguenti la propria attività di ricerca, scientifica e tecnologica.

L'art. 37 sollecita le parti ad aggiornare la disciplina della materia, in particolare per quanto attiene agli aspetti economici connessi alla tutela ed allo sfruttamento dei diritti di invenzione e all'esigenza di prevedere forme di riconoscimento economico a favore dell'inventore, correlate ai proventi dell'invenzione.

Le parti si dovranno impegnare inoltre a verificare la possibilità di introdurre forme di tutela della libertà di coscienza, ove ostino allo svolgimento dell'attività motivate ragioni etiche.

Estinzione del rapporto di lavoro

L'estinzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, ha luogo:

a) per collocamento a riposo al raggiungimento del 65° anno di età, fatto salvo quanto previsto dall'art. 16 del D.Lgs. n. 503/92;

b) per dimissioni volontarie del dipendente;

c) per decesso del dipendente;

d) per recesso da parte dell'Ente (nel CCNL ENEA e nel CCNL EPR questa disposizione è prevista solo per l'Area dirigenziale e per le specifiche tipologie professionali dei Ricercatori e Tecnologi).

Nel CCNL ENEA inoltre è specificato che viene riconosciuto all'Ente il potere di risolvere il rapporto di lavoro quando:

- 1) il dipendente assente per malattia superi, senza aver ripreso servizio, i periodi di conservazione del posto;
- 2) il dipendente non ottemperi, entro il termine di 15 giorni, alla diffida dell'Ente a far cessare la situazione di incompatibilità di impieghi;
- 3) il dipendente superi, senza aver ripreso servizio, i periodi di aspettativa contrattualmente previsti;
- 4) il dipendente si renda responsabile di violazione dei doveri di comportamento.

Obblighi delle parti

Nel caso in cui l'estinzione del rapporto di lavoro abbia luogo per collocamento a riposo al raggiungimento del 65° anno di età, la risoluzione del rapporto avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista, e opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista.

L'Ente comunica per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.

Nel caso di dimissioni del dipendente questi deve darne comunicazione scritta all'Ente rispettando i termini di preavviso.

Recesso da parte dell'Ente

Nel caso di recesso dell'Ente ai sensi dell'art. 2118 del c.c., lo stesso deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando i termini di preavviso.

Il recesso dell'Ente per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 del c.c. può avvenire per fatti o comportamenti anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

Prima di comminare il recesso, l'Ente contesta per iscritto l'addebito all'interessato convocandolo, non prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Il dipendente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia.

Se l'Ente lo ritenga necessario, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dipendente, per un periodo non superiore a 30 giorni con conservazione del trattamento economico complessivo in godimento e dell'anzianità di servizio.

Il dipendente non è soggetto alle comuni sanzioni disciplinari conservative.

Nel CCNL EPR è specificato che non può costituire causa di recesso l'esigenza organizzativa e gestionale nelle situazioni di esubero; in tali situazioni si applicano prioritariamente le vigenti procedure di mobilità.

Ferma restando in ogni caso la possibilità di ricorrere al giudice, il dipendente può attivare le procedure di conciliazione previste dal contratto collettivo.

Il CCNL EPR dispone inoltre, nei confronti dei Ricercatori e Tecnologi, che il recesso non possa essere disposto per motivi che violino l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività di ricerca (art. 7, comma 2, del D.Lgs. n. 29/93).

Collegio di Conciliazione

Ferma restando, in ogni caso, la possibilità di ricorso al giudice competente, ove non ritenga giustificata la motivazione posta a base del recesso dell'Ente, il dipendente può attivare le procedure di conciliazione disciplinate dal contratto collettivo e istituite ai sensi dell'art. 59, del D.Lgs. n. 29/93.

Ove non ritenga giustificata la motivazione fornita dall'Ente o nel caso in cui tale motivazione non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, il dipendente può ricorrere al Collegio di Conciliazione a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione scritta di licenziamento.

Il ricorso non ha effetto sospensivo del recesso dell'Ente.

Il Collegio di Conciliazione è composto da tre membri. Un membro è designato dal dipendente ricorrente che lo indica nel ricorso, un membro è designato dall'Ente e comunicato per iscritto al ricorrente entro cinque giorni dalla ricezione del ricorso, i due componenti così designati nominano di comune accordo, entro cinque giorni dalla loro designazione, il terzo componente con funzioni di presidente.

In caso di mancato accordo sulla nomina del presidente o comunque di mancato rispetto dei termini per la designazione dei componenti, questi vengono designati, per richiesta di una delle parti, dal Presidente del Tribunale nella cui circoscrizione ha sede legale l'Ente.

Il Collegio, presenti le parti in causa, o eventualmente, loro rappresentanti, deve esperire preliminarmente un tentativo di conciliazione per verificare la sussistenza delle condizioni per la revoca del recesso.

Ove si pervenga alla conciliazione e in tale sede l'Ente si obblighi a riassumere il dipendente, il rapporto prosegue senza soluzione di continuità, in caso contrario, il collegio, sentite le parti in causa, emette la propria decisione, alla quale l'Ente è tenuto a conformarsi.

La procedura per la conciliazione e per l'emissione della decisione deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data della costituzione del Collegio.

Qualora, con motivato giudizio, accolga il ricorso, il Collegio, dispone a carico dell'Ente un'indennità supplementare, determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo, pari al corrispettivo di 22 mensilità.

L'indennità supplementare è automaticamente aumentata ove l'età del dipendente sia compresa fra i 46 e i 56 anni.

Le spese relative alla partecipazione del Presidente del Collegio alle attività del Collegio stesso sono a carico della parte soccombente.

Termini di preavviso

Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e quello di recesso per giusta causa, i termini per la risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso o con la corresponsione della relativa indennità sostitutiva variano nei due Contratti collettivi, in considerazione anche della categoria presa in considerazione.

Nel CCNL ENEA - "Area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali" i termini di preavviso, nei confronti dei dipendenti con anzianità di servizio fino a 2 anni, sono di 4 mesi, e di ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso.

Nei confronti dei dipendenti appartenenti all'Area tecnico amministrativa il CCNL ENEA stabilisce un termi-

ne di preavviso pari a tre mesi.

Il CCNL EPR "Area della Dirigenza e delle relative specifiche tipologie professionali" in merito a questo istituto contiene una disciplina più favorevole; stabilisce infatti che i termini per la risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso o con la corresponsione della relativa indennità sostitutiva sono di 8 mesi per i Dirigenti, Ricercatori e Tecnologi con anzianità di servizio fino a due anni, e di ulteriori 15 giorni per ogni anno successivo di anzianità, fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso.

Per il personale appartenente alle altre categorie il CCNL EPR stabilisce che i termini di preavviso variano da due a quattro mesi in relazione agli anni di servizio prestati.

Viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

In caso di dimissioni del dipendente i termini sono ridotti della metà; il CCNL EPR prevede però in caso di dimissioni del Dirigente, Ricercatore o Tecnologo che i termini siano ridotti ad un quarto.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini è tenuta a corrispondere, all'altra parte, un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso.

E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di recesso risolvere anticipatamente il rapporto, con il consenso dell'altra parte, sia all'inizio che durante il periodo di preavviso.

Durante il periodo di preavviso non possono essere concesse ferie.

Pertanto, in caso di preavviso lavorato, si dà luogo al pagamento sostitutivo delle ferie non godute.

Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità lavorativa a tutti gli effetti.

In caso di decesso del dipendente, l'Ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 c.c., nonché il corrispettivo dei giorni di ferie maturati e non goduti.

Nullità del licenziamento

Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui lo prevedano il codice civile e le leggi sul rapporto di lavoro, e in particolare:

- a) se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, sessuali, di razza o di lingua;
- b) se è intimato senza giusta causa durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile.

In tutti i casi di licenziamento discriminatorio si applica l'art. 18 della legge n. 300 del 1970.

Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

Il dipendente colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio.

Il dipendente rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro, o comunque costituenti gravi mancanze e non soggetto a misura restrittiva della libertà personale in atto, può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione fino alla sentenza definitiva.

La sospensione conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a 5 anni. Al dipendente sospeso dal servizio sono corrisposti un assegno alimentare pari al 50% della retribuzione e l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante.

In caso di sentenza definitiva di assoluzione "perché il fatto non sussiste" o "perché l'imputato non lo ha

commesso”, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare, verrà conguagliato con quanto sarebbe spettato al dipendente, a titolo di retribuzione per il periodo di sospensione ove egli fosse rimasto in servizio.

Benefici di natura assistenziale e sociale

In relazione alle esigenze funzionali connesse alle modalità di svolgimento delle attività, il CCNL ENEA assicura i seguenti servizi aziendali: mensa, trasporto sul luogo del lavoro, asili nido.

Il servizio di mensa è assicurato per tutti i Centri in cui è fissato un orario continuativo di lavoro di tipo industriale. I dipendenti partecipano con un contributo pari al 10% del costo del pasto.

Per i Centri dell’Ente viene messo a disposizione del personale un servizio pullman per il trasporto.

Nei Centri e nelle Sedi, in relazione all’orario di lavoro del personale e alla dislocazione territoriale, sono messi a disposizione servizi di asili nido.

L’Ente favorisce lo sviluppo, secondo specifici accordi con le OO.SS., delle seguenti attività e benefici a favore del personale dipendente e dei propri familiari:

- a) attività ricreative turistiche sportive;
- b) attività culturali;
- c) colonie marine e montane per i figli dei dipendenti;
- d) borse di studio riservate ai figli dei dipendenti;
- e) sussidi e prestiti.

Sono concessi ai dipendenti mutui edilizi per un ammontare complessivo di 25 miliardi nel triennio di vigenza del contratto, per la costruzione o l’acquisto o per l’esecuzione di lavori di manutenzione o ammodernamento di immobili.

I mutui sono erogabili a condizione che l’immobile sia destinato a prima casa, per un importo fino ad un massimo di 100 milioni di lire.

Lo stanziamento annuale destinato alle attività di natura assistenziale e sociale è stabilito in un importo pari all’1% delle spese per il personale iscritto nel bilancio di previsione.

Nel CCNL EPR è stabilito invece, che la disciplina dei benefici di natura assistenziale e sociale, è lasciata alla contrattazione decentrata nazionale, nell’ambito dell’importo massimo dell’1% delle spese per il personale del Comparto, iscritte nel bilancio di previsione.

Trattamenti di previdenza e assicurativi

Il personale neoassunto con contratto ENEA è iscritto, per quanto concerne il trattamento di previdenza, all’I.N.P.D.A.P. Resta salva la possibilità all’atto dell’assunzione per il personale già iscritto ad altri istituti previdenziali di optare, ove le disposizioni legislative lo consentano, per l’iscrizione all’I.N.P.D.A.P. o ad altri istituti previdenziali.

Trattamenti Assicurativi

Il personale soggetto all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, a norma delle disposizioni contenute nel R.D. 17 agosto 1935 e nel D.P.R. 30 giugno 1965 n. 1124 e successive modificazioni, è assicurato presso l'Istituto Nazionale per le Assicurazioni contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL).

Tutti i dipendenti sono coperti con apposita polizza per i rischi concernenti la responsabilità civile verso terzi per fatti connessi all'esercizio delle funzioni attribuite ai dipendenti, esclusa la copertura della responsabilità per danni arrecati all'Ente.

Viene inoltre assicurato ai dipendenti il rimborso delle spese legali e tecniche sostenute per i procedimenti giudiziari nei quali siano incorsi, connessi all'espletamento delle mansioni a loro affidate, sempre che il procedimento non sia stato promosso dall'Ente.

Fondi Previdenziali

La vigente disciplina dei trattamenti di previdenza integrativi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti resta in vigore fino alla concreta attuazione dei fondi di previdenza complementare previsti dal D.Lgs. 21/4/93 n. 124 e successive modificazioni ed integrazioni.

Non appena sarà definito il quadro complessivo di riferimento della disciplina del trattamento di fine rapporto prevista dall'art. 2 della legge n. 335/95, le parti si incontreranno per esaminare le problematiche connesse all'attivazione di forme di previdenza complementare su base volontaria, anche attraverso l'istituzione di appositi fondi, così come previsto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 124/93.

Al fine di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale, saranno previste opportune forme di raccordo tra i fondi integrativi aziendali e di fondi integrativi di previdenza complementare, di cui venga prevista la costituzione, in modo da consentire ai dipendenti iscritti ai predetti fondi integrativi aziendali che ne facciano richiesta, in presenza delle necessarie condizioni tecnico-finanziarie, il passaggio ai nuovi fondi complementari, previo apporto delle relative riserve tecniche accantonate.

Assicurazioni Integrative

Le parti concordano sull'opportunità di assicurare ai dipendenti trattamenti complementari a quelli previsti nell'ambito delle assicurazioni sociali obbligatorie, mediante stipula di polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale.

Nel CCNL ENEA è stabilito che le modalità di adesione ed i criteri relativi alla ripartizione dei costi verranno definiti con provvedimento del Consiglio di Amministrazione, previa valutazione conclusiva a livello nazionale con le OO.SS. firmatarie.

Secondo quanto previsto nel CCNL EPR gli Enti del Comparto potranno istituire, anche in forma consorziata, un organismo a carattere nazionale con la finalità di assicurare ai dipendenti trattamenti complementari a quelli previsti nell'ambito delle assicurazioni sociali obbligatorie; gli Enti, previa contrattazione decentrata e d'intesa tra loro, dovranno definire le quote dello stanziamento da conferire al suddetto organismo per il perseguimento delle finalità ad esso attribuite.

2.2 - LE PROSPETTIVE DEL CONTRATTO EPR

Il rapporto di lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione continua ad essere oggetto di interventi legislativi, rivolti da un lato, alla sua definitiva equiparazione a quello alle dipendenze di privati, e dall'altro al recupero di efficienza ed alla riduzione di sprechi gestionali.

Le innovazioni di maggior rilievo, sotto il primo profilo, sono contenute nella legge n. 59 del 1997, che ha delegato il governo, sia ad intervenire nuovamente in tema di contrattazione collettiva e di rappresentatività sindacale nuovamente in tema di contrattazione collettiva e di rappresentatività sindacale nell'area del lavoro pubblico (alle quali è stata data attuazione con il D.Lgs. n. 396 del 1997), sia a completare l'integrazione della disciplina del lavoro pubblico con quella del lavoro privato, e quindi ad estendere il regime privatistico del rapporto di lavoro anche ai dirigenti generali, e sia a devolvere al giudice ordinario tutte le controversie relative al mercato del lavoro.

In attuazione delle deleghe contenute nella L. n. 59 del 1997, il governo ha emanato il D.Lgs. n. 396 del 1997 e il D.Lgs. n. 80 del 1998, i quali hanno profondamente ed in più punti modificato il D.Lgs. n. 29 del 1993.

Sebbene il processo di privatizzazione della dirigenza pubblica si sia svolto più lentamente rispetto agli altri rapporti di pubblico impiego, il D.Lgs. n. 80 ha definitivamente assoggettato i dirigenti generali e i dirigenti alla disciplina privatistica.

Oggi i dirigenti, anche se distinti in due fasce, sono inseriti in un ruolo unico e costituiscono un'area contrattuale autonoma; la contrattazione collettiva nazionale, che si fonda in via principale sui contratti collettivi di comparto, dovrà svolgersi dunque su una realtà modificata.

La collocazione della dirigenza in un'area di contrattazione collettiva autonoma e quindi esterna ai Comparti, così come determinati dal Contratto Collettivo Nazionale quadro del 2 giugno 1998, porterà ad un cambiamento nella determinazione delle Aree contrattuali.

In particolare, il Comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione, che fino ad oggi veniva disciplinato da due contratti collettivi, uno proprio dell'Area tecnico-amministrativa e l'altro dell'Area della dirigenza e delle relative specifiche tipologie professionali, quasi sicuramente verrà regolato da un contratto collettivo unico.

Il Contratto collettivo dell'Area della dirigenza e delle relative specifiche tipologie professionali non verrà rinnovato così com'è strutturato, perché mentre la dirigenza amministrativa andrà a costituire un'area contrattuale autonoma relativamente a uno o più comparti, l'Area delle specifiche tipologie professionali, costituita dai Ricercatori e Tecnologi, verrà disciplinata, insieme all'Area tecnico-amministrativa da un contratto collettivo nazionale unico di tutto il personale dipendente dalle Istituzioni e Enti di ricerca e sperimentazione. Molto probabilmente i primi tre livelli del futuro contratto collettivo nazionale EPR saranno assorbiti dalle categorie professionali di Dirigente di Ricerca e Dirigente Tecnologo, Primo Ricercatore e Primo Tecnologo, Ricercatore e Tecnologo.

3.1 - CONCLUSIONI

Con il presente approfondimento si è cercato di analizzare gli istituti normativi più rappresentativi del Contratto Collettivo Nazionale ENEA e del Contratto Collettivo EPR; si è riscontrato, malgrado la sostanziale conformità dei due contratti, alcune differenze di natura strutturale e di merito.

Il CCNL EPR, essendo un contratto collettivo nazionale di un intero comparto, appunto quello degli Enti pubblici di ricerca, presenta una descrizione meno particolareggiata di quella contenuta nel CCNL ENEA in relazione agli istituti riservati alla contrattazione integrativa di ogni singola amministrazione.

Sebbene sia facile riscontrare un'analogia nell'articolazione dei due contratti collettivi nazionali nell' "Area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali" e nell' "Area tecnico amministrativa", la disciplina normativa del contratto EPR presenta delle differenze di carattere generale e delle particolarità che investono solo alcune categorie di lavoratori.

Nel CCNL EPR, la normativa relativa alla "Costituzione del rapporto di lavoro" e, in modo particolare, agli istituti, quali l'orario di lavoro, le ferie e il limite individuale di lavoro straordinario, esprime un trattamento più favorevole rispetto a quella espressa dal CCNL ENEA; in proposito, l'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali anziché 37, i giorni di ferie annue sono 32 invece di 31, e il lavoro straordinario è contenuto nel limite massimo di 200 ore annue anziché 80.

Nel contratto EPR attualmente in vigore, inoltre, trova una particolare qualificazione la categoria dei Ricercatori e Tecnologi che, oltre ad essere assimilata, in riferimento ad alcuni istituti contrattuali, a quella dei Dirigenti, assume una serie di diritti e prerogative del tutto singolari.

I Ricercatori e Tecnologi hanno l'autonoma determinazione del proprio tempo di lavoro: la presenza in servizio è assicurata correlandola in modo flessibile alle esigenze della propria attività scientifica e tecnologica, agli incarichi affidati e all'orario di servizio della struttura in cui operano.

Rispetto all'orario di lavoro di 36 ore medie settimanali nel trimestre, le ore di presenza in servizio in difetto, oltre un certo limite, devono essere recuperate nel successivo periodo di riferimento, mentre le eventuali ore in eccesso possono essere riacquistate anche attraverso un massimo di giorni di assenza compensativa l'anno.

Ai Ricercatori e Tecnologi vengono inoltre riconosciuti una serie di diritti esclusivi connessi alla loro attività di ricerca, tra i quali, il diritto di svolgere autonomamente la propria attività, il diritto alla titolarità della ricerca affidatagli e il diritto al riconoscimento della paternità delle invenzioni conseguenti la propria attività.

L'applicazione del CCNL EPR al personale inquadrato nell'organico dell'ANPA avverrà attraverso un procedimento complesso che interesserà sia il personale proveniente dall'ENEA-DISP sia il personale appartenente ad altri Enti e amministrazioni.

Poiché, ancora oggi, al personale inquadrato nell'organico ANPA, viene mantenuto il trattamento giuridico ed economico spettante preso gli enti di provenienza al momento dell'inquadramento, sarà necessario redigere delle tabelle di equiparazione.