

## **Verbale della riunione del Comitato Unico di Garanzia 3 e 4 novembre 2011**

Segretari: Barbara Martelli/Francesco Cafagna

Presenti: Roberta Antolini, Alessia Bruni, Alessandro Bartoloni, Francesco Cafagna, Paola Fabbri, Alessandra Filippi, Angela Gargano, Barbara Liberti, Iaia Masullo, Marino Nicoletto, Giorgio Venier.

### **Breve resoconto della presidentessa e approvazione del verbale della precedente riunione**

Approvazione verbale precedente riunione.

a) Il Comitato di Valutazione Internazionale è un comitato esterno che si avvale, tra gli altri, della collaborazione di un gruppo INFN coordinato da Valerio Vercesi. Il CVI pubblica annualmente un rapporto sull'attività dell'ente. Quest'anno per la prima volta è stato inserito un capitolo dedicato alle Pari Opportunità e delle politiche di genere dell'ente, dove si parla di CPO e di CUG. È possibile pubblicarlo sul sito CUG, ma bisogna capire se i dati in esso contenuti possono essere divulgati in quanto il rapporto del CVI non è in sé un documento pubblico.

È necessario stabilire un protocollo di regole che definiscano come avviene lo scambio di documenti tra presidenza, giunta e CUG.

Si potrebbe aggiungere al link sulla trasparenza di [www.infn.it](http://www.infn.it). È necessario pubblicare tutto ciò che può essere pubblicato, nell'ottica della massima trasparenza.

Il CUG potrebbe chiedere di fare una presentazione al piano triennale.

Valutazione della qualità dell'Ente: tra i criteri finora definiti non c'è menzione di valutazioni di genere. Sarebbe necessario introdurre nella valutazione del personale anche valutazione di problemi personali, familiari, periodi di maternità. È necessario opporsi all'eventualità che l'Ente imponga ai dipendenti quali articoli dichiarare. È necessario creare un gruppo di lavoro sul bando ANVUR e valutazione del merito.

Valerio Vercesi coordinerà anche l'attività di creazione del documento relativo alla valutazione dell'ente.

L'INFN ha due organi di valutazione: CVI e OIV. L'ANVUR è invece quello che deve fare la valutazione per tutto il comparto pubblico.

b) Codice di condotta: all'interno del CPO era stato modificato il codice di condotta interno. Ci fu disaccordo tra la consigliera di fiducia ed Eleonora Bovo. A settembre la discussione si è interrotta a causa del cambio del presidente. Il punto in discussione è: "procedure formali per i non dipendenti (associati)". L'intento iniziale era quello di inserire nel codice una procedura per cui nel caso di molestia di un dipendente da parte di personale "associato" fosse prevista la possibilità di revocare e/o sospendere l'associazione INFN. L'argomento contrario è che solo l'università potrebbe valutare la situazione di un proprio dipendente. Tale punto è in fase di definizione. Riconosciamo

che c'è una carenza nel regolamento delle associazioni e il CUG si attiverà per portare avanti la sua integrazione in modo molto veloce.

c) Regolamento del personale: sono state inserite molte modifiche richieste dal CUG. L'articolo 1 è stato praticamente scritto dal CUG. Il problema è stato che nelle fasi di modifica del regolamento, non tutto è arrivato in tempo utile al CUG. Per questo il Comitato non ha potuto discutere alcune questioni. Il CUG avrebbe voluto per esempio che il telelavoro fosse visto solo come modalità di conciliazione tra vita privata e lavoro, dove peraltro è stato inserito creando un articolo apposito del regolamento. Su questo e altri temi dobbiamo definire dei meccanismi di iterazione con la giunta in modo che non dobbiamo rincorrere gli aggiornamenti, ma questi vengano inviati a tutti in modo trasparente.

Tema del riconoscimento dell'anzianità: nel regolamento c'è una chiusura dell'ente, perché si riconosce unicamente l'anzianità relativa ad attività svolte in Italia prima dell'assunzione a tempo indeterminato.

È importante giustificare rispetto all'ente il ruolo del gruppo di lavoro fatto, anche per questo è importante formalizzare la comunicazione con presidente e giunta. Bisogna recuperare il lavoro fatto dal gruppo di lavoro del regolamento del personale e pubblicarlo sul sito. Ci sono alcune problematiche relative alla gestione del versioning dei documenti. Il sistema è gestito abbastanza rigidamente, per esempio non è possibile cambiare l'estetica, bisogna anche trovare il modo di caricare e scaricare i file gestendo le versioni.

## **Sito WEB: discussione della proposta e delle esigenze del nostro sito: prima fra tutte la trasparenza e la diffusione delle informazioni**

Discussione sul documento fatto circolare da Giorgio via mail nei giorni precedenti alla riunione.

Attualmente solo Giorgio Venier e un'altra persona hanno privilegi di amministratore del sito. L'Amministratore è l'unico che può gestire i privilegi degli altri utenti.

Francesco propone di scegliere e installare un tool che segua l'evoluzione dei documenti durante la creazione collaborativa per poi pubblicarli quando sono definitivi. Barbara si informa sulla possibilità di utilizzare un CMS per la gestione documentale (per esempio Alfresco? ), che sia già installato e pronto, ma che il CUG si possa gestire in autonomia.

Alessia suggerisce una possibile suddivisione degli utenti, si possono identificare 3 gruppi autorizzativi: "pubblico", "INFN", "CUG". Anche i documenti devono rispecchiare questi 3 livelli. Si discute sulla necessità effettiva di definire il livello di accesso "INFN". Argomenti a favore: le informazioni pubbliche devono essere visibili da tutti, ma altre, come ad esempio le discussioni relative a questioni peculiari dell'ente (polizza INA) devono essere accessibili solo all'interno. Tutti documenti intermedi riguardanti le discussioni CUG che non sono stati ancora approvati, ma sono utili a far capire al dipendente il lavoro del CUG dovrebbero essere accessibili solo all'interno dell'INFN. Argomenti contrari: la mole di lavoro aumenta molto se si vuole definire questo terzo livello intermedio. Si decide di iniziare definendo 2 livelli: "pubblico" e

“CUG”. Una volta che il sito sarà attivo e funzionante si valuterà la quantità di lavoro necessaria ad implementare il livello autorizzativo INFN. I documenti CUG non ancora approvati dall’INFN potranno essere messi nel terzo livello una volta attivato. Si sottolinea il fatto che i documenti INFN potranno comunque facilmente finire in rete. Si propone di organizzare il sito con un’area “documenti bozza” e “documenti versione finale”.

Laia contatterà Fasanelli per capire quanto è difficile integrare AAI nel sito web. Si decide di creare un account generico e di definire username e password generici che saranno condivisi tra i membri del CUG.

Verranno create alcune aree, una per ogni gruppo di lavoro.

Riguardo alla parte grafica, Giorgio verificherà che cosa si può modificare.

I membri del gruppo “sito web” sono: Giorgio, Raffaella, Roberta, Francesco.

Entro 2 settimane tutti i membri del CUG manderanno al gruppo “sito web” il materiale che ritengono opportuno pubblicare.

## **Stato dell’arte degli attuali gruppi di lavoro : Statistiche (Alessia)**

Alessia riassume le attività svolte. Si sono esaminati i dati relativi al 2009 e sono stati richiesti quelli relativi al 2010. È necessario elaborare i grafici relativi alle assunzioni suddivise per genere ed età. In seguito le analisi potranno essere pubblicate su web. I risultati delle analisi dei dati devono essere raccolti in un documento CUG che dovrà poi essere inviato al direttivo.

Andrea Vacchi interviene alla riunione e condivide alcune riflessioni con il CUG. I dati raccolti dal CUG relativamente all’invecchiamento della comunità INFN, devono essere correlati anche allo stato delle linee di ricerca. La presenza dei temi di interesse dell’INFN all’interno dei dipartimenti di fisica delle università sta scemando (meno testisti, meno associazioni) Sarebbe utile raccogliere i dati relativi alle associazioni INFN ed estrapolare da questi l’andamento previsto nei prossimi 5 anni. Il tutto differenziando anche tra uomini e donne. Le informazioni devono arrivare soprattutto ai dipendenti, perché la giunta ne è già più o meno a conoscenza. Più che porre dei problemi dobbiamo proporre delle soluzioni. Bisognerebbe fare una statistica sui fattori discriminanti. Alcuni fattori discriminanti sono per esempio le discipline: dove c’è molta competizione le donne si rarefanno anche se non è detto che in partenza siano in numero inferiore rispetto agli uomini. La situazione sta peggiorando nel tempo. Sembra che l’aumento della crisi e della competizione acuiscono il fenomeno di “rarefazione” delle donne.

## **Benessere organizzativo (Marino)**

Si è conclusa la seconda fase del questionario sul benessere organizzativo che ha coinvolto 6 sezioni tra cui Ferrara, Bologna, CNAF. La consigliera di fiducia, insieme al CUG ha presentato i risultati del questionario. Il risultato è stato molto buono specialmente se confrontato con la media delle pubbliche amministrazioni. In alcuni casi (nelle piccole sezioni) si sono evidenziate delle criticità particolari soprattutto riguardo ai rapporti verticali.

Le altre pubbliche amministrazioni in cui è stato somministrato il questionario sono ministeri, regioni, università.

L'attività dovrebbe essere più coordinata e incentivata anche dai direttori. L'idea è di presentare insieme i due lavori: benessere organizzativo e stress lavoro correlato, in modo da presentarli in modo chiaro e integrato, perchè spesso l'informazione non arriva.

Giorgio propone di creare una presentazione che spieghi il lavoro svolto e di pubblicarla sul sito web.

## **Resoconto di Angela sull'incontro fra membri CUG dell'ANPRI**

Alla riunione è stata fatta una panoramica lavoro svolto all'interno dei vari enti. L'INFN sembra abbastanza avanti rispetto agli altri. In molti enti il responsabile del personale è il presidente del CUG (istituto nazionale di sanità e area di ricerca di Trieste). Questo è da tenere presente quando si stila il regolamento. Solo pochi enti hanno fatto il regolamento e solo il CRA l'ha già approvato. Molti enti non hanno ancora un consigliere di fiducia e un codice di comportamento. Molti enti sono concentrati sulle problematiche di mobbing, più che di pari opportunità.

Bisognerebbe pubblicizzare il CUG, per esempio mandando mail personali a tutti i dipendenti, oppure andando presso le sezioni e presentando il CUG nell'ambito delle assemblee del personale.

Angela propone di creare un *template*, partendo dalla presentazione di Iaia, che possa essere utilizzato per fare presentazioni presso le sezioni.

È necessario definire una frase che sintetizzi la nostra "*mission*". Bisognerebbe rendere disponibili anche i dati delle statistiche in modo che tutti i membri CUG possano inserirli nelle presentazioni. A tale scopo Alessia creerà una presentazione con i commenti esplicativi.

È necessario definire chi siamo, cosa vorremmo, cosa facciamo, PTAP. Nel costruire il sito web dovremmo chiederci cosa vorrebbe trovare un utente sul sito del CUG.

## **Discussione ed approvazione del regolamento CUG, in particolare scelta del presidente e nomina dei membri dell'INFN**

Il regolamento andrà rivisto tra 2 anni.

Giro del tavolo per richiedere pareri sulla creazione della figura del vicepresidente: al momento non si ravvisa la necessità di eleggere un vicepresidente. La decisione sarà rivista tra 2 anni. Entro il 2012 il comitato si impegna a rivalutare la questione (se ne occuperà Angela).

Procedura per la nomina dei rappresentanti sindacali: come fare? Elezione? Richiesta del presidente? Da definire fra due anni (se ne occuperà Angela).

Art.5

Discussione sulle regole di nomina dei membri del CUG

Art 6

Punto 6: La parola “cessazione” viene sostituita con “cessazione dal servizio”.  
Aggiunto punto 7 come specializzazione del punto 6 per il presidente.

Art. 7

Aggiunto punto riguardo alla partecipazione dei supplenti: “possono partecipare alle riunioni sia esperti che supplenti coinvolti nei gruppi di lavoro”

Art. 8

Eliminata menzione del vicepresidente

Art. 9

Il CUG propone incarichi di consulenza

Art. 10

Art 11

Modificato punto “rappresentanti del personale” in “rappresentanze del personale”.

Marino propone di scrivere un regolamento che regoli le interazioni tra CUG e organi esterni

Art. 12

Art. 13

Corretta citazione “art 11” al posto di “art 12”

Art. 15

“Rivisto” al posto di “rivisitato”

Paola propone di inserire la frase: “in fase di prima applicazione il seguente regolamento verrà rivisto entro 2 anni dall’entrata in vigore per verificarne l’efficacia”

Discussione sulla necessità di far girare il regolamento aggiornato tra i rappresentanti del personale e chiedere un parere legale sul regolamento. È stato già dato un parere positivo da chi ha definito le linee guida. È necessario avere un parere di Eleonora Bovo. Alessia: Ci sarà un momento in cui dovremo pubblicare curricula (presumibilmente tra 2 anni). Se dovremo dare responsabilità alla direzione del personale, dovremo coinvolgerla con anticipo.

Marino puntualizza che il conflitto di attribuzione potrebbe nascere solo sull’art. 5.

Paola sottolinea che tutto ciò che ha impatto su entità esterne al CUG deve trovare l’accordo della dirigenza.

Ilia fa notare che Eleonora Bovo concorda sulla necessità di far girare una circolare che definisca i rapporti tra CUG e entità esterne.

## **Questione supplenti, loro funzione e valorizzazione nel Comitato**

### **Interazione fra il CUG e: dirigenza, sindacati, rappresentanti del**

**personale:** come confrontarsi con le altre realtà dell’Ente, quali i canali di comunicazione ? come confrontarsi con la base?

È necessario preparare una presentazione per i dipendenti INFN che dica chi siamo, cosa vorremmo, cosa facciamo e chiedere cosa vorrebbero .

Dovremmo anche chiederci quali sono realmente i nostri obiettivi, quali le ricadute che l’attuazione del piano triennale può avere sui dipendenti.

## **Procedura di diffusione dei nostri documenti, dai verbali a questioni come quella del regolamento**

### **Discussione sulle attività previste dal PTAP e ridefinizione dei gruppi di lavoro sulla base di questo.**

Iaia, introduce il PTAP, ne ricorda la genesi e la storia della sua approvazione. In questa fase di transizione dal CPO ed il CUG il PTAP è stato approvato sulla base delle proposte del CPO. Propone, per il futuro, una revisione del PTAP ogni anno invece che ogni tre anni, come succedeva nel CPO.

Segue la lettura comune del documento ed una discussione su come organizzare i gruppi di lavoro che si occupino di attuare le azioni previste.

Dalla discussione è emersa la necessità di avere un gruppo di lavoro dedicato in particolare ai bandi di concorso. Questo gruppo si dovrebbe occupare della stesura di un bando di riferimento che contempli quanto previsto nel primo punto del PTAP: Valorizzazione delle Risorse Umane; ovvero: promozione della presenza femminile nei livelli apicali ed applicazione del Codice Minerva.

Nella discussione sono stati definiti i nuovi gruppi di lavoro nonché i loro componenti ed i corrispettivi referenti. Anche i supplenti sono stati inseriti nei gruppi di lavoro. Iaia si occuperà di contattare i componenti non presenti alla riunione, che sono stati inseriti nei gruppi di lavoro, al fine di confermare la disponibilità a farne parte.

I gruppi di lavoro individuati, con i relativi componenti e referenti sono:

1. **Gruppo statistiche:** Alessia (Referente), Angela, Barbara Martelli, Barbara Liberti, Rosa (da confermare);
2. **Codice Minerva e bandi di concorso:** Paola (Referente), Iaia, Alessia, Alessandra;
3. **Anagrafe delle competenze per il personale:** Roberta (Referente), Marino, Paola;
4. **Codice di buone prassi:** Alessandro (Referente), Roberta, Iaia;
5. **Human Resources Strategy:** Francesco (Referente), Alessia, Angela;
6. **Promozione della cultura di genere:** Alessandra (Referente), Iaia;
7. **Salute e benessere organizzativo:** Marino (Referente), Alessandro, Giorgio, Rosanna;
8. **Web:** Giorgio (Referente), Roberta, Francesco, Rafaella, Alessia.

Durante la discussione sul gruppo di lavoro sulla salute e benessere organizzativo, Alessandro introduce la Commissione Nazionale Permanente Igiene – Sicurezza – Ambiente (CNPISA) (Iaia e Marina Capponi sono entrate a far parte di CNPISA). Ricorda, in particolare, l' istituzione di un gruppo di lavoro sulla valutazione del rischio di stress da lavoro correlato; il gruppo ha creato un modello, per valutare questo rischio, da sottoporre al personale delle Sezioni, basato sul lavoro dell'Istituto Superiore per la

Prevenzione E Sicurezza sul Lavoro (ISPESL). Inoltre è stato creato un gruppo di lavoro che integri il lavoro che si sta svolgendo sul Benessere organizzativo (vedi progetto Magellano) con quello sullo stress da rischio correlato. Alessandro e Marino ne fanno parte in rappresentanza del CUG e di Marina Capponi..

## **Formazione del personale e della dirigenza**

Laia ricorda che bisogna impegnare i soldi entro l'anno solare previa verifica, con la commissione della formazione, della possibilità di effettuare un corso nel 2012, pur avendo impegnato i fondi nel 2011. Propone di organizzare un corso invitando insegnanti che lavorano a livello europeo, per esempio qualcuno dell' International Labour Organization (ILO).

Alessandra comunica di aver già un preventivo da una scuola e lo gira a tutti i componenti.

## **Varie ed eventuali**

Laia ricorda che è necessario definire gli impegni di spesa entro il 15 novembre. Una prima definizione degli impegni, a parte la formazione, si riassume in:

- Missioni interne: 15k€;
- Missioni estere: 5k€;
- Consumo (per esempio per la produzione di una *brochure* per i dipendenti sul codice di condotta): 3k€;
- Seminari: 3k€.