

Verbale Riunione CUG del 25 e 26 novembre 2013

Partecipanti: A. Bruni, F. Cafagna, P. Fabbri, A. Gargano, F. Librizzi, I. Masullo, M. Nicoletto (solo il 25 novembre), R. Piazzzi, G. Vernier

Luogo: Presidenza INFN, Roma

Ordine del Giorno:

1. Approvazioni verbali precedenti
2. Comunicazioni:
 - a. Benessere organizzativo (Capponi, Minchillo): verso la presentazione della relazione finale.
 - b. Stato del disciplinare per l'interpello.
 - c. Newsletter
3. Azioni pronte da implementare dopo la riunione:
 - a. Nuovo Sito Web,
 - b. Progetto valorizzazione delle competenze.
4. HRS4R, relazione sull'incontro del 18/11 con: Bonifazi, Valente, Gomezel e Carletti, e discussione sui passi successivi.
5. Disciplinare relazioni CUG-amministrazione e altri Enti.
6. Genislab: discussione sul loro TAP e decisioni sull'approccio da prendere e su eventuali collaborazioni.
7. Piano triennale, stato dell'attuazione di quello in corso e prossime azioni in vista della preparazione del nuovo. Suggerimenti dai gruppi.
8. Il 26 novembre alle ore 11.00 Luciano Catani ci relazionerà sulla sua attività, in qualità di rappresentante INFN, con gli organi di riferimento della Comunità Europea, che lavorano sulla definizione di politiche comuni che riguardano la carriera dei ricercatori. In particolare ci parlerà della European Science Foundation e del gruppo che, al suo interno, lavora sulle carriere scientifiche.
9. Varie ed eventuali

Quadro riassuntivo delle azioni pianificate e decisioni prese.

Azione	Da completare entro	Note
Invitare la Consigliera di fiducia alle nostra prossima riunione per fare il punto sul benessere organizzativo.	Per tempo per la prossima riunione	
Riguardare il regolamento e proporre possibili modifiche per armonizzarlo con la procedura di interpello.	Al più presto, in tempo per poterle discutere alla prossima riunione	

	Skype di dicembre.	
Inserire i curriculum con foto nel sito WEB	Al più presto	
Abilitare tutti i componenti del CUG ad accedere all'archivio online di ALFRESCO	Al più presto	
Modifiche alla pagina di presentazione del curriculum online.	Portata a termine.	Durante la riunione sono state redatte ed approvate le modifiche.
Lettera di presentazione dello strumento da inviare al Direttore Generale al fine di pubblicizzarlo capillarmente tra il personale.	Al più presto dopo la modifiche della pagina web.	Si cercherà di divulgare lo strumento entro il 15 dicembre, prima delle vacanze natalizie.
Lettera per il Genislab sul loro TAP	Entro il 29 novembre.	
Messaggio ad Alessandro per chiedere dettagli sul formato della newsletter.	28 novembre	
Lettera a Bonifazi, Giunta e Direttore del personale, sulla applicazione del Codice Minerva nei concorsi da tecnologo.	Al più presto.	

Identificativo	Decisione	Note
1	I verbali devono contenere una tabella riassuntiva delle azioni stabilite ed una delle decisioni prese.	
2	I verbali devono essere il più possibile sintetici, cercando di riassumere le discussioni che potrebbero essere utili agli assenti, ai fini della migliore comprensione dell'andamento della riunione.	
3	Il verbali della riunione di luglio vengono approvati ma non verranno resi pubblici; rimarranno nell'area riservata dell'archivio di Google Drive.	
4	Per il sito web, decidiamo di mettere in produzione il sito proposto da Alessia, con la sincronizzazione di un archivio Alfresco in una area accessibile da Joomla.	
5	Rendere pubblico al più presto il portale con l'anagrafe delle competenze ed far partire un periodi di sei mesi di sperimentazione.	

6	Francesco Librizzi sarà il nostro referente per la formazione con il compito di tenerci aggiornati su scadenze e procedure da seguire.	
7	Stabiliamo un gruppo di lavoro per preparare un disciplinare di comunicazione con i nostri referenti istituzionali. Componenti: Francesco L., Giorgio, Elena (da contattare per conferma).	
8	Decidiamo di preparare la versione finale del nuovo PTAP a metà gennaio, in modo da farla approvare nel Consiglio Direttivo di fine gennaio.	

Verbale del giorno 25 novembre 2013

La riunione comincia alle 11:30. Presenti: Iaia, Alessia, Angela, Francesco C., Francesco L., Giorgio, Marino, Paola, Raffaella.

1. Approvazione del verbale della riunione precedente.
Dalla discussione emerge che il verbale è troppo prolisso soffermandosi troppo su dettagli di discussioni rendendolo difficile la lettura e complicata l'identificazione delle decisioni e delle azioni intraprese.
Decidiamo di approvarlo, nella sua ultima versione, ma di non pubblicarlo sulla pagina web.
Rimane il problema di come fare a rendere pubbliche importanti discussioni. Conveniamo che, ormai, creare degli estratti pubblici del verbale della riunione di luglio sarebbe inutile perché il documento è datato e non varrebbe la pena sottoporlo ad ulteriori aggiornamenti.
Per il futuro decidiamo di cambiare la modalità di scrittura del verbale, in particolare:
 - a. **di introdurre una tabella sintetica con le decisioni prese e le azioni da completare;**
 - b. **di adottare una scrittura il più possibile sintetica, cercando di riassumere le discussioni che potrebbero essere utili, ai fini della migliore comprensione dell'andamento della riunione, a quanti non siano potuto essere presenti.**

2. Comunicazioni
Iaia fa il punto della situazione sulle attività in corso e sulle ultime novità.
 - **Lettera sui concorsi.** La lettera è stata inviata ed ha ricevuto dei commenti generici da parte di Carletti e Bonifazi. Segue una discussione, scaturita dall'osservazione che nuovi concorsi sono nell'aria e stanno per essere banditi, da cui emerge il parere comune che si dovrebbe intervenire in maniera incisiva sulla materia, eventualmente ribadendo le nostre posizioni sul PTAP, in modo da poter ufficialmente inserire un controllo sulle azioni intraprese per recepire i nostri punti di vista.
 - **Benessere organizzativo.** Il lavoro si è concluso e Michillo ha preparato una relazione finale che è stata revisionata dai referenti per il benessere

organizzativo. Iaia riferisce di aver scritto un contributo che è stato inserito. La Consigliera di Fiducia, vorrebbe presentarlo al più presto in un Consiglio Direttivo, in modo da poterne discutere con tutti i Direttori e Giunta. **Decidiamo di invitare la Consigliera di Fiducia alla prossima riunione e di dedicare, ad una discussione specifica con lei sul benessere organizzativo, un punto dell'ordine del giorno.**

- **Interpello.** Il documento è stato inviato a De Donno e Pratali che richiedono la contemporanea modifica del nostro regolamento, in modo da allinearli alla procedura di interpello proposta. **Si cercherà di avere le modifiche pronte per poterne discutere alla prossima riunione via Skype di dicembre.**
- **Newsletter.** Si rimanda la discussione al 26, quando si prevede sia presente Alessandro.

Terminate le comunicazioni Alessia ci riferisce di un incontro, tenutosi il 15 novembre a Pisa, a cui lei ha partecipato in rappresentanza del CUG, dedicato allo "start-up" dei CUG universitari. La presentazione sulle attività del CUG INFN ha destato molto interesse. Le Università stanno attivando solo ora i CUG, essendoci stato un periodo di discussione ed interpretazione dei decreti istitutivi dei CUG, per capire se potessero, ed in che modo, essere applicate all'Università.

3. Sito WEB.

Alessia ci aggiorna sulle attività fatte per migrare il sito web dal sito di Frascati a quello del CNAF. In particolare il nuovo sito web utilizza JOOMLA (<http://web.infn.it>), come software per la gestione dei contenuti, ed ALFRESCO (<http://docs.infn.it>), come software per la gestione dell'archivio documentale. Alessia, in collaborazione con il personale del CNAF, in particolare con Stefano Antonelli (per JOOMLA) e Stefano Longo (per ALFRESCO), ha realizzato un sistema di sincronizzazione tra una specifica cartella di documenti, archiviati in ALFRESCO, e JOOMLA; questo meccanismo di copia rende disponibili tutti i file della cartella sincronizzata come contenuti del sito web realizzato in JOOMLA, rendendone così possibile la pubblicazione.

4. Anagrafe delle competenze.

Paola introduce il portale in cui sono stati inseriti i moduli online per la creazione dei curricula e la relativa gestione, e ci aggiorna sul fatto che tutte le modifiche richieste sono state inserite. Lo strumento sarebbe quindi pronto per essere pubblicizzato nell'Ente.

Parte una discussione serrata sulla natura della iniziativa, che riprende i punti sollevati durante l'ultima riunione Skype e che richiede un puntuale giro di opinioni per essere conclusa. Emergono due posizioni distinte, da un lato c'è chi ritiene che lo strumento abbia perso l'iniziale connotazione di anagrafe alternativa, ovvero priva di schemi e più orientata a fare emergere competenze trasversali, per trasformarsi in uno strumento di valutazione e di profilatura dei dipendenti; da l'altro chi invece ritiene che lo strumento si ancora aderente al dettato dell'iniziale proposta e che sarà garantita l'indipendenza dagli strumenti di valutazione che

sono stati attivati.

Alla fine della discussione decidiamo, a maggioranza, di rendere pubblico lo strumento facendo partire una sperimentazione di sei mesi. .

Decidiamo che lo strumento debba essere pubblicizzato attraverso il Direttore Generale Giunti e che vada fatto entro il 15 dicembre.

5. GENISLAB.

Discutiamo il TAP del GENISLAB, scorrendo in maniera puntuale il documento. La discussione viene sospesa per riprendere il 26 novembre, dove sono presenti:

Alessia, Francesco C, Paola, Angela, Francesco L., Iaia, Rafaella, Giorgio.

Dalla discussione emerge la necessità di far partire un tavolo di discussione in cui si definiscano le possibili sinergie tra il CUG ed il progetto GENISLAB.

Decidiamo di inviare una lettera a tutti i partner del progetto, in cui si ribadisca la nostra disponibilità alla collaborazione e che si evidenzi il fatto che il TAP GENISLAB è stato ampiamente discusso. Prima di discutere assieme il TAP, occorre però capire in che ottica farlo, ovvero se il TAP è ancora modificabile o è stato cristallizzato da una approvazione formale da parte dell'Ente.

Dalla discussione, a proposito della formazione, emerge una certa difficoltà nell'aggiornamento sulle scadenze relative alla presentazioni di proposte e relative procedure da seguire. **Per evitare di dover fare sempre tutto all'ultimo momento, ed essere quindi informati per tempo, decidiamo di avere un referente della formazione che ci tenga aggiornati sulle scadenze e procedure della commissione. Per questo compito scegliamo Francesco L.**

Verbale del giorno 26 novembre 2013

La riunione comincia alle 9:30. Presenti: Iaia, Alessia, Angela (fino alle 13:00), Francesco C., Francesco L., Giorgio, Paola, Raffaella.

6. HRS4R.

Iaia ci aggiorna sulla prima riunione della commissione presieduta da Bonifazi.

Sostanzialmente si conferma l'impostazione che Bonifazi ci aveva esposto nell'incontro di luglio; per questo continuano a permanere le perplessità che il CUG ha già formalizzato nelle lettere inviate alla Giunta Esecutiva.

Paola mette in evidenza la mancanza di un esplicito coinvolgimento del personale amministrativo nella messa a punto della strategia e nella somministrazione del questionario.

Dalla discussione emerge chiaramente il parere che l'impostazione scelta non sembra rispecchiare il dettato della HRS; nel caso specifico, il questionario dovrebbe scaturire da una approfondita analisi delle procedure e norme, in modo da individuare quali sono i punti su cui bisogna intervenire e su quali occorre stabilire la distanza rispetto al dettato della Carta Europea, invece di metterlo a punto secondo la modalità scelta dalla commissione. **Prendiamo atto delle decisioni della commissione, decidendo di aspettare eventuali proposte di questionario che dovessero essere presentate dal relativo gruppo di lavoro e di far ribadire a Iaia che, pur non condividendo l'impostazione ci riserviamo di aspettare quanto proposto e messo a punto, adempiendo al nostro ruolo formale di advisor, dando un parere su gli argomenti di competenza del CUG; questo piuttosto che presentare noi proposte di questionario. Si ribadisce che si tratta di una profonda differenza metodologica; la messa a punto di un**

questionario, secondo noi, dovrebbe partire da un lavoro di analisi interna, piuttosto che da una selezione di quanto fatto da altri.

7. Presentazione di Luciano Catani. Luciano è stato il rappresentante dell'INFN nel gruppo di lavoro della European Science Foundation (ESF, <http://www.esf.org/>), che verrà sostituita dalla Science Europe, ed è attualmente distaccato presso il MIUR. La sua presentazione riassume il lavoro fatto dai gruppi di lavoro della ESF (i così detti FORA, <http://www.esf.org/coordinating-research/mo-fora.html>) per armonizzare le politiche di selezione e sviluppo di carriera dei professionisti della ricerca (si veda, per esempio, il documento: http://www.esf.org/fileadmin/Public_documents/Publications/mof_research_careers.pdf).

Ci parla anche del documento riassuntivo sulle attività di ricerca, messo a punto dal MIUR, in vista dei bandi Horizon 2020:

<https://www.researchitaly.it/uploads/50/HIT2020.pdf?v=3f08bde>.

8. Newsletter.

Purtroppo Alessandro ha avuto un problema e non è più riuscito a raggiungerci, per cui la discussione sul punto non è stata approfondita.

Il primo numero è pronto ed Alessandro ha chiesto una pagina web al CNAF per ospitare la newsletter. Non è chiaro perché serva una pagina web *ad hoc* e non si possa invece usare il portale già attivato per il CUG. **Decidiamo di chiedere, ad Alessandro, chiarimenti a riguardo anche sul formato che avrà la newsletter.**

9. Disciplinare sulla comunicazione con la dirigenza. Data la complessità dell'argomento, **decidiamo di creare un gruppo di lavoro per formulare una proposta. Il gruppo è composto da: Francesco L., Giorgio V., Elena A. (da contattare per verificarne la disponibilità).**

10. Piano triennale di azioni positive (PTAP).

Si passano in rassegna i punti del PTAP 2011-2013 per valutare lo stato di realizzazione delle azioni:

- a. Promozione della presenza femminile nei livelli apicali; il gruppo di statistiche fornirà statistiche aggiornate a riguardo per monitorare lo stato.
- b. Applicazione codice Minerva: **Decidiamo di inviare una lettera a Bonifazi, Giunta e Carletti per provare ad inserire il codice nei prossimi bandi di tecnologo.**
- c. Istituzione di un anagrafe delle competenze per il personale TTA. Questo punto è stato portato a termine.
- d. Codice di buone prassi. Implementata una buona prassi: il codice di condotta. Il gruppo non ha prodotto una lista di buone prassi, come previsto dal PTAP, ma si è concentrato su un unico punto, la produzione della newsletter.
- e. HRS4R. Anche se diversamente dal modo auspicato dal CUG, va dato atto all'Ente di avere intrapreso la strada verso una HRS.
- f. Statistiche di genere e generazionali. Sono state prodotte le statistiche di genere e generazionali e sono state inserite nelle relazioni del Comitato Internazionale di Valutazione (CIV) e nei piani triennali dell'Ente. L'Istituto ha previsto di dotarsi di una struttura permanente per la valutazione delle statistiche del personale, sull'esempio del CNRS francese, e ha costituito a questo proposito il gruppo di lavoro sul bilancio sociale. Questo è un ottimo risultato. Purtroppo il lavoro risente del fatto che il gruppo di lavoro sulle banche dati dell'Ente è sottodimensionato rispetto al carico di lavoro, ed è ancora in corso.

- g. Promozione della cultura di genere. In quasi tutte le sezioni sono stati tenuti seminari di presentazione del CUG e delle tematiche di genere, assieme a quelli sul benessere organizzativo tenuti dalla Consigliera di Fiducia. Vi sono stati anche seminari alle assemblee dei rappresentanti del personale. Si ritiene che questo punto sia stato soddisfatto.
- h. Salute e Benessere organizzativo. L'azione è stata portata avanti in collaborazione con la Consigliera di Fiducia. Occorre però collaborare ulteriormente con CNPISA e Consigliera di Fiducia per la piena messa in opera del D.L.gs n 181.

Decidiamo di cercare di produrre una proposta definitiva del nuovo PTAP a metà gennaio 2014, in modo da provare ad approvarlo nel Direttivo di gennaio.

La riunione si chiude alle 17:30.