

Plenaria CUG Presidenza, 02 ottobre 2017

Componenti presenti: Librizzi F., Santamaria R., Piazzini R., Zarra C., Corti D., De Marco L., Lissia V., Badalà A., Belluomo P., Masullo M., Lo Re P., Nicoletto M., Michinelli R.

Assenti : Bruni A. e Campana D. (dimissionaria)

laia

Ricordo di Rachela Zammataro. Ipotesi di una qualche iniziativa in suo ricordo. Si stabilisce di comune accordo di inserire una sua foto e un ricordo in sua memoria sul sito CUG.

Comunicazioni:

- GdL sui concorsi. Lavori ancora in corso. Tabelle ancora in parzialmente in elaborazione. Le prime slide si potrebbero presentare, da parte di Zwirner, alla Giunta di ottobre. I grafici sono per ora in Excel. Il documento finale sarà presentato al CD di novembre o dicembre.
- Alla SIF a Trento hanno rifatto la foto del congresso Solvay con 28 fisici e una fisica (Marie Curie): stavolta, 28 fisiche e un fisico. Propone di diffonderla e anche metterla sul nostro sito.
- Sono partiti i lavori per la nuova tornata di Circoli di Ascolto.
- Con la Consigliera propone di scrivere un libretto informativo sul congedo per maternità e sulle problematiche legate al rientro al lavoro. Con l'occasione della presentazione del libretto si intende incontrare i direttori e parlare anche di questioni quali il collocamento del personale al rientro dalla maternità, il pagamento del 20% a cura dell'INFN e altri temi connessi. Si cercano volontari/e nel CUG per questo lavoro
- Donatella si è dimessa, occorre sostituirla. Andrebbe trovata un/a sostituto/a, una Ricercatrice o un anche Ricercatore (perché no?).
- La relazione di attività è chiusa. Scriverla è stato problematico. Vanno rispettati i tempi che vengono indicati per inviare commenti.

Marino

La Commissione su Telelavoro si è riunita due volte. Oltre ai componenti ufficiali ha partecipato Carletti.

Da parte della commissione c'è stata la proposta di inserire in fase iniziale il progetto da parte del dipendente. In questo modo si anticipa la relativa valutazione di 2 mesi .

Marino ha introdotto anche l'argomento dello smart working. Su questo il Cd ha discusso, ed ha intenzione di andare avanti, anche se con tempi non brevissimi. C'è la sensazione che lo smart working, con maggior flessibilità e percentuali maggiori (10% invece di 2%), possa quasi del tutto "assorbire" l'esigenza di telelavoro.

Patrizia

Contesta che questo possa succedere, dato che rispondono ad esigenze diverse. Lo smart working è flessibile nelle date, con massimi dell'ordine di 8 giorni al mese (2 alla settimana), mentre il telelavoro "istituzionalizza" un luogo di lavoro diverso dalla sede, tanto che è l'Istituto a dover garantire la "regolarità" del nuovo luogo di lavoro.

Marino

Comunque per ora non ci sono previsioni attendibili sui tempi di attuazione dello smart working. Sul telelavoro a causa delle scadenze da rispettare non si è potuto aspettare il tempo necessario all'introduzione di modifiche. E' stata quindi diffusa la circolare di chiamata sul telelavoro per il 2018.

Altra richiesta è stata quella di stimare i numeri, le richieste e la graduatoria prima di formulare la delibera di divisione dei posti per sede. Altrimenti qualunque cambiamento comporta la ristesura della delibera, con conseguente perdita di almeno un mese.

Tabelle numeriche:

Nel primo anno 4 domande per distanza dal lavoro e 20 per problemi familiari. Nel secondo anno le domande per motivi familiari sono diventate 34, e quelle per distanza sono diventate 7. Se nei prossimi anni aumenteranno ancora le domande per motivi familiari, quelle per distanza potrebbero non entrare in graduatoria perché i punteggi sono molto più bassi.

Per quest'anno, solo 3 Ricercatori, 0 Tecnologi, 21 Amministrativi e 17 CTER, di cui 16 da componenti dei SCR.

Non ci sono statistiche specifiche di genere, ma i 21 Amministrativi sono in forte maggioranza donne.

Raffaella

Nella convocazione per il prossimo incontro Ente – Sindacati, per il 15 ottobre, è citato il telelavoro come uno degli argomenti di discussione in trattativa.

Iaia

Propone di produrre in qualche modo un documento di proposte specifiche "CUG".

Discussione.

Marino

Se questa riunione produce SUBITO un documento, anche di poche righe, con "proposte CUG" (concrete) da inviare alla presidente della Commissione Telelavoro, verosimilmente la cosa può essere utile.

Discussione sull'opportunità di scrivere SUBITO, e sulla diffusione del documento.

Marino – Raffaella

Discussione sul documento prodotto dal Sindacato (FLC) in merito al Telelavoro, punto per punto. Si decide di elaborare una lettera con i punti di modifica stilati. Si propone quindi di indicare il minimo consigliato per legge, di riformulare la tabella riguardo la cura dei figli, variandola in base a fattori come ad es. la quantità, riformulare la definizione di disagio psico-fisico, sostituendolo con una più appropriata disabilità psico-fisica. Si chiede di ridurre la tempistica di attivazione telelavoro.

Oggi per assegnare il telelavoro passano 8 mesi e ½. Con le ultime modifiche introdotte si pensa che si possa ridurre a 6 mesi ma viene ancora ritenuta come tempistica troppo lunga.

Iaia

Procede con la stesura del documento CUG di cui si è discusso. Lunga discussione, anche con votazioni in cui manca l'unanimità.

Si decide di rinviare la stesura finale a domani dopo la verifica precisa di alcuni punti.

Altro argomento.

Raffaella

Proposta su formazione: un incontro su tematiche "ruoli". Una autrice ha scritto un testo su come i retaggi sessisti influenzano le scelte formative. Analizza infatti tutte e due le facce del problema dell'"ingabbiamento" dei ruoli nella società: donne in ambiente scientifico e uomini in ambiente di cura.

C'è la possibilità, a costo zero, di incontrare questa Ricercatrice in un nostro prossimo incontro (da tenere a Bologna per minimizzare i costi).

Altro argomento.

Corso di formazione per giovani donne ricercatrici, basato su modello mentor/mentee, volto a favorirne l'inserimento nel mondo della ricerca. E' stato sperimentato presso l'Università di Napoli nel quadro delle attività del progetto GENOVATE.

Angela ha riserve, che aveva anche già espresso via mail.

Discussione.

Si approva

03 ottobre 2017

Iaia

Relazione CUG. Viene riletta e corretta (molti interventi solo di cosmesi).

Discussione sulla necessità di evidenziare i danni indotti alla funzionalità dell'Ente dalla scelta cosciente di aumentare il Personale ai primi livelli rispetto a quello dei livelli successivi, che si traduce in modifiche al testo.

Osservazioni sul fatto che il documento è maggiormente centrato sul Personale ai primi livelli.

Integrare per il prossimo anno dati sulle responsabilità degli amministrativi e dei tecnici, e sul personale a tempo determinato.

Il documento verrà chiuso entro la settimana e poi, dopo la revisione di impaginazione di Daniele, inviato alla Giunta e Consiglieria di Parità.

Angela

Illustra la relazione sull'attività del CUG che presenterà a Piano Triennale a Cagliari.

Discussione. Occorre sviluppare il contributo non solo su donne e carriera, ma anche su problematiche di valorizzazione di tutto il personale, e di benessere.

laia

Gli argomenti da discutere e sui quali prendere decisioni sono ancora molti. Ma mancano i fondi per finanziare un'altra plenaria de visu. Propone quindi di fare una plenaria via fono, anche prolungata su più giorni.

Si prospetta per la prossima plenaria anche l'impegno di stilare la bozza di presentazione del futuro Piano Triennale, che ha come scadenza i mesi di dicembre / gennaio prossimi.

Occorre stilare prima un'analisi del PTAP attuato, che redigerà laia con l'aiuto di qualcun altro (Daniele si è proposto).

Valentina

Presenta il documento programmatico sulla parità. Discussioni sui contenuti, ritenuti almeno parzialmente troppo generici e suscettibili di critiche da parte del management.

Si decide di raccogliere i contributi critici e di riposizionamento dei contenuti, e di ridiscutere tutto il documento in fonocherenza.

Commenti da inviare entro il 16 ottobre.