

Minute Assemblea Nazionale dei Rappresentanti del Personale Tecnico, Tecnologo e Amministrativo INFN

Napoli 11 e 12 dicembre 2013

Odg 11 dicembre

- 14:00 Saluto del Direttore La Rana, Sezione di Napoli
- 14:15 Renato Carletti: Comunicazioni del Direttore Affari del Personale AC
- 15:15 Presentazione della nuova Rappresentante del Personale in AC sull'inizio attività, Maria Rosaria Ludovici
- 15:35 Comunicazioni e resoconto, Roberto Gomezel
- 17:00 Incontro con esperti di politiche sindacali (Giuseppe Carinci)
- 18:10 Breve relazione DB competenze, Maria Rosaria Masullo
- 18:35 Varie ed eventuali

Gomezel introduce l'Assemblea e comunica le scuse del Direttore di Napoli per non poter essere presente perché trattenuto altrove, confidando però di poterci essere l'indomani.

Renato Carletti: Comunicazioni del Direttore Affari del Personale AC

Renato Carletti, il nuovo Direttore Affari del Personale in AC, si presenta. Ricorda di aver preso servizio in settembre e comunica di aver iniziato a prendere contatto con le Strutture e con i responsabili degli Uffici del Personale delle diverse Strutture. Nella Direzione ci sono 7 uffici, e ha iniziato a rapportarsi e a integrarsi coi 7 responsabili. Volutamente non ha predisposto una presentazione da proiettare per questo incontro, dato che ha ricevuto delle domande alle quali preferisce dare risposta, seguendo una modalità più interattiva, entro i limiti che consentono le condizioni di "nuovo arrivato".

Domande e risposte.

1. *A che punto è la trattativa coi Sindacati per gli anticipi sul TFR al posto dei prestiti che sono stati sospesi?*

R: Coi sindacati interagisce il Direttore Generale. Ha chiesto a lui notizie per poterle riferire. Il 17 è previsto un incontro dedicato coi Sindacati per discutere e – presumibilmente – definire questo accordo. A seguito della sigla dell'accordo, questo dovrà essere sottoposto al MFP. Alla fine il Personale ne sarà informato con una circolare.

2. *C'è una intenzione nell'Istituto di introdurre una misurazione dell'efficienza / produttività del Personale? E nel caso quali sono i principi guida e le modalità?*

R: Lo ritiene un campo interessante. Ha dato la disponibilità per un corso sulla gestione del Personale, lui stesso proviene da un settore molto vicino alle performance. È una norma di legge, quindi qualcosa dovrà essere fatto e se fatto bene potrà essere una grande opportunità. Quando avremo un accordo su un fondo di produttività allora si procederà con l'applicazione e "ci dovremo tutti lavorare insieme". Chiaramente è uno strumento da utilizzare con attenzione, c'è il rischio di creare diversità fra strutture. L'esito dipenderà dal grado di maturità di ognuno. Esprime comunque la convinzione che si riuscirà a fare un bel lavoro.

Come tempi: doveva già essere applicato dal 2009, ma non compare il fondo della produttività nel salario accessorio e quindi per ora la situazione è di attesa.

Piano delle Performance e sistema di misurazione della Performance sono due cose distinte: il piano lo decide l'Ente, il sistema di misurazione stabilisce le regole. I due documenti sono previsti dal DL 150. Il sistema di misurazione è sul sito INFN. <http://trasparenza.infn.it/nuovo/HTML/index-7.html>

L'idea è di iniziare a parlare con i responsabili e di lavorare tutti insieme per migliorare il documento.

3. *Come l'Ente intende prevenire casi di assenza ingiustificata dal lavoro? Quali strumenti hanno i vari responsabili per segnalare assenze ingiustificate? C'è l'obbligo di legge di segnalare la cosa, e a chi (oltre al Direttore)?*

R: I DL 190 e 39 prevedono la massima tutela per chi denuncia fenomeni corruttivi, fra cui rientrano questi comportamenti. Quindi: denuncia all'interno dell'Ente, ma se necessario anche alle autorità preposte.

D: *Una denuncia del genere è sintomo di un malessere di fondo nel contesto lavorativo. Si pensa di "provare a gestire" questa eventuale situazione?*

R: Il fatto che sia stato rilevato un caso nel nostro ente – e sappiamo che queste situazioni di solito in realtà sono presenti, ma mai denunciate - è da considerarsi un fatto positivo.

D: *Ma se viene presentata una denuncia, non ci saranno conseguenze (sia legali che "sociali") per il denunciante?*

R: Come detto, i DL proteggono il denunciante, che agisce nella sicura anonimità, almeno fino a che non si arrivi a un processo in cui venga chiamato come testimone. Se si accerta la non veridicità della denuncia, "non succede niente", la denuncia resta anonima.

4. *A che punto è la valutazione del documento sul telelavoro come base per poter redigere un documento INFN per regolamentare questa possibilità prevista dal CCNL?*

R: Purtroppo ci sono state da gestire il processo conseguente alla spending review e la riorganizzazione delle Strutture, ci sono state priorità da gestire e questo tema è stato accantonato. Comunque confida di poterlo affrontare nel 2014.

5. *Ci sono notizie da parte dell'Agenzia delle Entrate riguardo all'istanza di rimborso inviata dalla Direzione nella prima parte dell'anno al fine di recuperare le maggiori imposte versate per i compensi che avrebbero dovuto essere assoggettati a tassazione separata e invece sottoposti a tassazione ordinaria?*

R: C'è un ufficio (nell'Agenzia delle Entrate) che sta seguendo tutta la situazione INFN, e si prevede una qualche risposta per il giugno 2014 (a detta loro anche prima, dicono giugno "per sicurezza").

6. *I sussidi sono benefici di natura assistenziale e sociale, come da loro istituzione con DPR 509/1979, che li prevedeva negli enti pubblici di cui alla legge 75/1970; dal momento però che si tratta di spese effettivamente sostenute e documentate dai dipendenti, il sussidio non è forse un rimborso che non dovrebbe essere tassato, ma erogato per intero al dipendente?*

R: Non ha avuto ancora modo di discutere la questione con la persona che segue i sussidi in AC.

7. *In occasione del Piano Triennale è stata modificata la pianta organica ai fini dell'applicazione nel 2014 delle progressioni di carriera ex art. 54?*

R: Si lavorerà su queste tematiche nel marzo 2014. In quella occasione si predisporrà quanto definito.

D: *Ai sensi dell'art. 53, che prevede il 50% dei posti nel 2014 e il 50% nel 2015, si sta predisponendo una modifica della pianta organica?*

R: L'art. 53 prevede solo una progressione economica, non "di carriera", per cui è spalmato su 2 anni solo per motivi economici. Non c'entra la pianta organica.

D: *L'applicazione dell'art. 54 prevede una copertura "totale" come per il 53?*

R: (Gomez) No, dipende dalla pianta organica, che non può essere estesa, bisogna solo trovare il modo di fare spostamenti in modo da liberare posti per le progressioni.

R: (Carletti). L'INFN, che a novembre ha decretato la conclusione del taglio dell'organico richiesto dalla spending review solo grazie ai volontari, è stato il primo ente a risolvere il problema. Grazie all'estensione della scadenza di pensionamento al 2016, l'Ente grazie anche all'aiuto dei sindacati ha fatto un bel lavoro. L'ente rientrerà dalla supranumerarietà prima dei tempi previsti.

D: *Quindi l'Ente è disposto ad accogliere tutte le richieste di esodo volontario anche oltre i limiti della spending review?*

R: No, la legge prevede di includere solo il numero necessario. Il criterio è stato quello della maggior anzianità contributiva.

8. *Si prevedono interventi sulla leggibilità della busta paga?*

R: Le voci presenti in busta paga provengono da una tabella molto estesa, ma le voci utili sono relativamente poche. Il problema deriva dal fatto che sono previsti campi di soli 25 caratteri. Per ovviare a questo problema si prevede di predisporre una "legenda" che spieghi le varie voci. Si prevede invece un intervento formativo per i Responsabili del Personale delle Strutture, in modo che sappiano poi aiutare i colleghi.

D: *Si potrebbe poi organizzare a cura del responsabile del Personale di ogni Struttura un seminario informativo rivolto al Personale?*

R: Sicuramente sì, ma evidentemente l'organizzazione di questo va fatta a livello locale.

D: *Si può avere una maggior chiarezza sul conteggio dello straordinario?*

R: Lo straordinario è conteggiato sempre con 2 mesi di posticipo rispetto al tempo solare.

D: *A volte i due mesi non sono rispettati e questo crea confusione, non si sa a quale mese sono riferiti gli straordinari presenti in busta.*

R: Vero, ma grazie all'integrazione di tutte queste pratiche nel sistema informativo (usando GODIVA), si prevede di risolvere i problemi legati alla confusione.

D: *Tempi previsti per il cedolino informatico?*

R: Ci si arriverà. Si lavora in quella direzione. Non è in grado però di indicare tempi.

D: *Si introdurrà la decurtazione del salario in caso di malattia?*

R: Da gennaio si introdurrà la decurtazione del salario accessorio in caso di malattia. È richiesto dalla legge.

D: *(Gomez) Per quanto riguarda il recupero retroattivo ventilato a partire dal luglio 2008 c'è giustamente molta preoccupazione. Come si pensa di applicare questa richiesta? Con che tempi e che trattenute? E poi, c'è un problema fiscale: le tasse sono state pagate su cifre che dovevano a suo tempo essere inferiori per via di queste trattenute. Di questo si terrà conto?*

R: Ci sono 2 situazioni: quello che succederà dal primo gennaio 2014 e il pregresso. Si è deciso, in attesa di capire bene come gestire il pregresso, di riuscire finalmente a iniziare l'applicazione. Questa applicazione è complessa, c'è una casistica delle patologie che comportano decurtazioni del salario accessorio, altre invece no. E' difficile non gestire il pregresso, perché si configurerebbe un danno erariale. Per il pregresso tutto va definito, bisogna valutare e decidere.

D: *Le visite mediche sono spesso valutate come "malattia primi 10 giorni". E' una valutazione corretta?*

R: Sì, ma il tempo va calcolato in modo parziale.

D: *Quando arrivano sul c/c bonifici dall'Ente (es. per rimborso missioni, mese di stipendio), si potrebbe introdurre per chiarezza una causale del versamento?*

R: Risponde affermativamente e lo segna come cosa da considerare e introdurre.

9. *In passato si sono verificati errori e ritardi nei CUD di alcuni dipendenti. Si potrà evitare che questo si ripeta?*

R: Sì. È previsto un incontro per la prossima settimana con un dirigente della società che predispone cedolini e CUD. Il problema è importante, va risolto e ci si sta lavorando.

10. *Ci sono dipendenti afferenti a diverse strutture che hanno rilevato dal proprio estratto conto contributivo (sito INPS) la mancanza di periodi di contribuzione più o meno lunghi e distribuiti nel tempo in modo vario. È possibile aprire un canale con AC (magari anche utilizzando gli uffici del personale locale) per risolvere questi problemi?*

R: Sì, assolutamente. Chiunque abbia un problema serio può rivolgersi alla AC e a lui personalmente in qualsiasi momento. Occorre che esista un canale di comunicazione sempre attivo.

Detto questo, ci sono problemi con l'INPS per una variazione della modalità di presentazione dei dati che l'Ente trasmette. Il referente del sistema informativo (Marco Serra) si sta già occupando di trovare il modo di fornire all'INPS i dati nel corretto formato. Entro qualche mese la situazione sarà sanata.

D: *Però c'è un pregresso. Molte persone stanno verificando i propri 'conti' all'INPS in seguito alla raccomandazione di farlo da parte dei Rappresentanti del Personale, e sono emersi problemi non riscontrati al momento. Sarebbe utile se questi controlli a tappeto fossero fatti direttamente dall'Ente.*

R: È certo che l'Ente i contributi a suo tempo li abbia pagati. Si proverà a venire incontro a questa esigenza attraverso i responsabili del Personale delle Strutture.

11. *Sarà prevista una maggiore formazione del personale delle Strutture e dell'AC in materia di fondi esterni?*

R: Sì, ci saranno eventi formativi rivolti agli addetti in modo da risolvere il problema. Il piano formativo 2014 include questi temi, sono previsti 4 corsi a carattere nazionale.

12. *È prevista, ed a quali condizioni per i dipendenti INFN, la possibilità di adesione a qualche forma di previdenza integrativa (Fondi Espero, Sirio e simili), possibile ormai da più di 5 anni e che ancora non è mai stata presa in considerazione dalla dirigenza degli Enti di Ricerca e dai sindacati di settore, ma che avrebbe un impatto notevole sulle nuove generazioni di dipendenti, sia a tempo parziale che a tempo indeterminato?*

R: Su questo tema ha chiesto chiarimenti al DG. La risposta è che la polizza INA è una polizza di tipo previdenziale (l'INFN comunque la considera tale), e quindi il Personale è coperto grazie a questo. Solo chi non ha la polizza INA può aderire al Fondo SIRIO.

D: *Questo significa che chi non ha la polizza INA oggi deve aderire a SIRIO perché non ha speranza di averla in futuro?*

R: (Gomez) Non va letta in questo modo. La questione della polizza INA è annosa e comporta discorsi lunghi e complessi. Il problema è che l'adesione al piano SIRIO da parte del dipendente è onerosa anche per l'Ente. Quindi l'INFN ritiene che chi ha la polizza INA fruisca già di questi oneri a carico dell'Ente.

D: *I distacchi per motivi di studio sono riservati con il regolamento attuale non solo ai primi tre livelli. Nel nuovo disciplinare del Personale questo, inizialmente introdotto, è stato poi riservato solo ai primi tre livelli, si può estendere questa possibilità a tutto il Personale, dato che i distacchi per motivi di studio portano a tutto l'Ente un beneficio in termini di miglior preparazione del Personale?*

R: Ne ha discusso con Bonifazi. Il disciplinare è stato definito a valle di lunghe trattative coi Ministeri sorveglianti e coi Sindacati. Modificarlo ora sarebbe davvero problematico.

D: *In mancanza di un Regolamento per le missioni all'estero, ci sono delle disparità fra le Strutture nel trattamento del Personale in missione.*

R: (Gomez) L'INFN si era dotato di un Regolamento per le missioni interne, ma non per le missioni estere. È per questo che quando è intervenuta la norma restrittiva si è creata l'attuale situazione, dovuta a diverse interpretazioni, più o meno restrittive, delle norme da parte dei Direttori. Siccome però la legge prevede la possibilità di deroga in presenza di accordo sindacale, raccomanda (anche ai Sindacati) di tenere presente il problema e di provare a verificare la possibilità di sottoscrivere un accordo che possa superare alcune differenze rispetto alle missioni interne.

R: È complesso prevedere la stesura in tempi brevi di un nuovo Regolamento, ma a livello centrale si ha presente il problema e si lavorerà nella esplicita direzione di uniformare la gestione delle problematiche fra le Strutture.

Gomez Ringrazia ed evidenzia l'importanza del dialogo non solo coi responsabili locali del Personale, ma anche coi RP, che possono fornire un riscontro sulla situazione e sulle problematiche del Personale.

Presentazione sull'inizio attività della nuova Rappresentante del Personale in AC, Maria Rosaria Ludovici

Si presenta: è in INFN – AC da 18 anni e lavora nell'Ufficio Assistenza alle CSN della Direzione Affari Amministrativi.

In AC il Personale è composto soprattutto da Amministrativi, alcuni Tecnici e un gruppo di Tecnologi; in tutto 82 TI e 20 TD. Lo Statuto aveva abolito la figura del Rappresentante del Personale, che è stata reintrodotta circa 7 mesi fa. Dopo l'elezione, avvenuta il 24 ottobre, c'è stata una Assemblea con molta partecipazione.

Da Statuto la nuova figura del Direttore Generale rappresenta il coordinatore di tutte le attività amministrative centrali e periferiche ed in questa veste è intervenuto ristrutturando e riorganizzando molte delle attività dell'AC. Per anni la gestione della AC è andata nella direzione di una compartimentazione spinta del lavoro. Ora invece c'è finalmente una maggior apertura verso la collaborazione fra uffici e Direzioni diverse.

Nell'Assemblea del Personale è stata richiesta una Assemblea con il Direttore Generale, per venire a conoscenza del ruolo futuro di AC nel contesto generale dell'Ente, oltre che per parlare di argomenti specifici relativi alla Struttura (trasferimenti di Uffici, pensionamenti del Personale, precari). Le risposte sono andate nella direzione di allargare al massimo la comunicazione interna in AC e verso le Strutture. Questa è una significativa modifica dell'impostazione stessa del lavoro.

Il DG ha comunque assicurato che ci saranno regolari riunioni del DG coi responsabili dei vari uffici, a cui il Rappresentante potrà sempre partecipare per favorire al massimo lo scambio di informazioni.

L'arrivo di Dirigenti che vengono dall'esterno sta lentamente cambiando il modo in cui vengono organizzate le attività lavorative e l'approccio alla tipologia di lavoro nei singoli Uffici.

Conclude con alcune considerazioni personali: a proposito di sinergia e integrazione fra AC e Strutture, ha parlato di un confronto tra AC e Strutture, che dovrebbe essere sempre maggiore e di una maggiore comunicazione, anche attraverso giornate di incontro (si lavora bene insieme se si sente l'appartenenza allo stesso Ente). Bisognerebbe essere contenti di poter contribuire al cambiamento.

Discussione.

Incontro con esperti di politiche sindacali (Giuseppe Carinci)

Carinci (FIR CISL) Segnala che Ernesto Filoni (FLC/CGIL) non ha potuto partecipare. Fa delle puntualizzazioni su quanto ha detto il Direttore del Personale.

Sulla produttività: c'è un documento di valutazione, presentato fin dai tempi quando in delegazione INFN c'era Fortuna. Questo documento è basato solo su numeri, senza altra considerazione. Se i Servizi di una Struttura non funzionano, il Direttore e i Responsabili dei Servizi sono da biasimare almeno quanto i lavoratori. Quindi l'accordo che prevede una distribuzione paritaria fra tutti è corretto, anche perché l'esperienza mostra che, quando in condizioni di scarse risorse bisogna tagliare e distribuire in base a certi criteri, questi criteri alla fine NON finiscono col premiare i più produttivi. Il Personale è di alto livello, la valutazione dei singoli ha poco senso, casomai avrebbe più senso la valutazione per Strutture, di cui però dovrebbe rispondere il responsabile. Se non ci sono rilievi su un Struttura, la produttività va a tutto il Personale della Struttura.

Progressioni: siccome era tutto fermo dal 2010, sono stati siglati due accordi recentemente. Per l'art. 53 il 50% maturerà lo scatto nel 2013, il rimanente (che potrebbe NON essere il 50%, se si decide che qualcuno non merita) nel 2014. Per l'art. 54 la rimodulazione della pianta organica deve andare al vaglio dei Ministeri vigilanti. La posizione è difendibile, potrebbe/dovrebbe passare. Questo è l'accordo fatto col DG in sede di trattativa. Carletti dà la cosa per meno "automatica" ed ancora da discutere all'interno dell'INFN solo perché non ha seguito lui la trattativa.

Non c'è mai stato un problema reale di mancata copertura delle posizioni da liberare per via della spending review.

Problema della sanatoria sul taglio al salario accessorio per i primi 10 giorni di malattia: i Sindacati contano di discutere tempi e modi di rimborso degli arretrati per attenuare il danno. Ad esempio contando i giorni di malattia sulla base di 1/365 invece che 1/(numero di giorni lavorativi in un anno). Una stima dei costi, molto approssimata perché è molto variabile con l'inquadramento delle persone, è dell'ordine di 20-25 euro/giorno di malattia. E' a suo giudizio una norma vergognosa: si penalizza qualcuno che sta male. Per il danno che il dipendente può aver subito per via della mancata trattenuta al momento giusto (ad es., risultando il reddito un po' maggiore, qualcuno potrebbe aver avuto un danno perché superava una soglia di ammissione a benefici gratuiti, a cui avrebbe acceduto se il conteggio del suo reddito fosse stato giusto) i Sindacati proveranno a trovare un accordo con l'INFN. Se questo accordo non fosse possibile, non resterebbe al dipendente che abbia avuto un simile danno (dimostrabile!!) che citare l'Ente. In questo caso i Sindacati sosterranno in tutti i modi le persone coinvolte.

Per quanto riguarda le richieste di intervento presso l'Agenzia delle Entrate per il problema della tassazione separata degli arretrati: in merito ai ricorsi relativi al 2007, a una collega dei LNF è arrivata una richiesta di documenti. Quindi, qualcosa si sta muovendo (lato

Agenzia delle Entrate). Per ogni sviluppo occorre tenersi a stretto contatto coi Sindacati in modo da coordinare le azioni.

Per l'idea di fare prestiti garantiti da anticipi sul TFR: il 17 dicembre c.a. è prevista la firma di un accordo che prevede il prelievo fino al massimo accantonato (meno le tasse!!), o in forma di prestito oppure in forma di anticipo. L'Ente proponeva solo la possibilità di dare un anticipo sul TFR. I Sindacati chiedono di poter anche configurare la cosa come un prestito restituibile, in modo da non intaccare il TFR al momento del pensionamento. Il problema è che l'INFN ha davvero accantonato i fondi per il TFR, gli altri Enti no. Se l'accordo passa a livello di comparto, gli altri Enti potrebbero avere difficoltà a concedere questi anticipi (o prestiti) ai propri dipendenti. Quindi il MEF potrebbe opporsi in base a questo argomento.

Discussione. Precisazioni su quanto sopra.

Novità sulla polizza INA: nessuna. I Sindacati si stanno organizzando per far partire i ricorsi, coordinati appunto da loro. Qualcuno è partito da solo. Chi volesse partire appunto da solo, e fare da "pilota", si metta in contatto coi Sindacati. E' tutto fermo perché questo è un momento di superlavoro per i sindacalisti.

Comunicazioni e resoconto, Roberto Gomezel

Gomezel procede con le comunicazioni:

Nuovi rappresentanti eletti: a Napoli Paolo Lo Re e Sebastiano Crupano, a Genova Luigi Parodi e Andrea Trovato, in AC Maria Rosaria Ludovici, ai LNS Riccardo Papaleo, ai LNGS Gianni Alessandri e Matthias Juncker.

Disciplinare per l'elezione dei coordinatori locali delle CS. Equiparazione in pratica dei Tecnologi ai Ricercatori. Grande risultato, dovuto all'impegno di tutti. Importante l'estensione del diritto di voto attivo ai TD in tutte le elezioni. È un cambiamento culturale importante. Sulle modifiche allo Statuto c'è stata una reazione forte. Se ne riparerà nel prossimo Direttivo.

Regolamento di organizzazione e funzionamento (che è richiesto dalla spending review,): interferisce con lo Statuto, richiedendo modifiche. Il Centro di Trento, avendo caratteristiche scientifiche e avendo anche Personale non tutto INFN, crea un qualche problema gestionale: potrebbe/dovrebbe avere rappresentanti nelle CNS, ma il Personale non è tutto INFN, e questa particolarità va gestita in qualche modo ancora da definire.

Elettorato passivo dei Tecnologi per le Direzioni: la prima proposta era che i Direttori di Struttura fossero "persone che hanno una elevata capacità scientifica e manageriale", ispirato alla formulazione dello Statuto dell'INAF. Su questo punto c'è stata una forte discussione. La controproposta che ha forti probabilità di passare è una modifica che, lasciando inalterato il criterio dell'accesso alle Direzioni riservato ai soli primi livelli, lo estende ai Dirigenti Tecnologi. Però, se alla Direzione accedono ugualmente Ricercatori e Tecnologi, qualcuno li vede equiparati del tutto, e quindi questo pone un problema di rappresentanza del Personale: sono sul tappeto le proposte più disparate (es. due soli

Rappresentanti del Personale in Direttivo, indipendentemente dall'inquadramento, o un Rappresentante Nazionale di Ricercatori e Tecnologi e un altro per i TA). Su questo sarà importante avviare una consultazione di tutto il Personale, Se le modifiche allo Statuto in questo senso passeranno, il Personale sarà coinvolto nella decisione sulla rappresentanza dei Tecnologi: se insieme ai TA o se insieme ai Ricercatori. È una cosa da meditare e ridiscutere.

Breve relazione DB competenze, Maria Rosaria Masullo

Masullo (Presidente del CUG). Problematiche di genere e non. La newsletter "Tutti i Giorni", con cadenza bimestrale, riporterà interviste a dipendenti, prima a donne, ma in futuro anche a uomini, su quello che significano i rapporti fra le persone nell'Ente, in famiglia, fra colleghi. Con un taglio "di genere". Altro tema: la valorizzazione delle competenze. I curriculum on line per "presentarsi": www.infn.it/cvonline/ .

Qualcuno osserva: c'è LinkedIn. Discussione. Controproposta: un LinkedIn "nostro", solo INFN, interno alla nostra comunità.

Proposte del CUG al management per tutto il Personale:

- Assemblee congiunte Ric. e TTA
- Link al Personale sulla pagina INFN
- Call per le esigenze del Personale INFN
- Cercare momenti di confronto fra le Strutture

Odg 12 dicembre

09:00 Relazione Gruppo di Lavoro per il corso per i Rappresentanti, Daniela Anzellotti

09:30 Relazione Gruppo di Lavoro Amministrativi, Alberto Moni

10:00 Relazione dei rappresentanti delle strutture in cui sono stati avviati accorpamenti di servizi

10:50 Relazione Gruppo di Lavoro Tecnologi, Silvia Arezzini

11:20 Problematiche delle Strutture

11:50 Varie ed eventuali

La Rana (Direttore della Sezione di Napoli) rivolge il saluto di benvenuto all'Assemblea. Affronta una disamina della situazione dell'Ente.

Il 2013 si è aperto con una nota positiva, l'inaugurazione del Centro di Trento TIFPA, e una negativa, i preventivi di bilancio che presentavano un grosso buco.

Il terreno su cui ci muoviamo è difficile ma la forza dell'INFN è sempre stata quella di saper creare nuove iniziative.

Nel corso dell'anno ci sono stati sviluppi in massima parte positivi su molti fronti:

- un bel successo negli esiti della valutazione ANVUR, nonché nei progetti Premiali presentati al MIUR;
- maggior attenzione al lavoro grazie anche agli interventi del nuovo Direttore Generale, cosa che si è tradotta nella riorganizzazione in corso nella AC, ed in un generale aumento della formazione per il Personale Amministrativo;
- l'avvio degli accorpamenti di attività amministrativa di 6 Strutture, con luci ed ombre, ma in modo che sostanzialmente si avvia a funzionare;
- miglioramenti in corso al sistema informativo, ed es. la gestione ora integrata anche per gli Assegni di Ricerca;
- grandi risultati sono stati raggiunti nella divulgazione scientifica in cui l'INFN è fra i primi: a questo proposito è stato fondamentale il contributo del compianto Romeo Bassoli;
- le modifiche dei Disciplinari per le elezioni che aprono ai Tecnologi l'elettorato nelle Commissioni Scientifiche.

Tutti questi risultati ci fanno essere ottimisti, anche se le difficoltà non mancano: quello che davvero affligge l'Ente, più dei problemi finanziari, è la mancanza di Personale, soprattutto TA, ed in particolare i tecnici, per via dell'effetto delle dimissioni dovute alla spending review. È uno dei principali problemi urgenti che l'Ente deve fronteggiare, insieme a quello degli avanzamenti di carriera, il cui blocco demoralizza il Personale: è un problema che va risolto. Fortunatamente ora avremo un momento di respiro con l'assunzione di 20 Tecnologi. Però è chiaro che non basta.

Globalmente la situazione è problematica, ma gli spiragli di luce sono presenti e "vanno coltivati".

Arezzini chiede al Direttore come vede la figura del Tecnologo nel contesto del loro nuovo trattamento nei nuovi Disciplinari e nel nuovo Statuto.

La Rana Il riconoscimento dato ai Tecnologi è il riconoscimento di un vero diritto, non è un problema di ruolo. Ma qual è il ruolo? Nei gruppi di ricerca il ruolo del Tecnologo e quello del Ricercatore sono vicinissimi. In molte attività dell'Ente l'attività del Tecnologo e del Ricercatore sono praticamente inscindibili. Nei Servizi invece il ruolo è diverso. Ma questo non ha e non deve avere alcuna importanza nel trattamento, sono solo impegni diversi della stessa categoria di persone. Differenze invece possono esserci di fatto nelle carriere: chi lavora negli esperimenti ha molte più pubblicazioni di chi lavora nei Servizi. Bisogna quindi strutturare bene i concorsi e le progressioni di carriera per tutti i Tecnologi, ponendo grande attenzione alla gestione di queste problematiche.

Relazione Gruppo di Lavoro per il corso per i Rappresentanti, Daniela Anzellotti

Anzellotti presenta il resoconto sul corso pilota per Rappresentanti del Personale. [Vedi slides](#). Il gruppo ha svolto un lavoro intenso per la preparazione del corso. Sono state analizzate le risposte al questionario rivolto ai RTTA, e saranno presentate da Donkerlo. Passa a descrivere l'organizzazione della versione pilota del corso, tenuto a Napoli ieri. Questi corsi sono stati finanziati per l'anno prossimo dalla Commissione Nazionale Formazione. È stata anche finanziata una mezza giornata di incontro di tutta l'Assemblea con una psicologa del lavoro. La CNF ha apprezzato l'iniziativa e, se il feedback sarà positivo, potrebbe essere estesa ad altre tematiche ed altri gruppi di lavoro nell'Ente.

Donkerlo Resoconto sull'analisi del questionario pre-corso. È stato diffuso in ottobre un questionario sul corso a tutti i colleghi Rappresentanti TTA. Presenta l'analisi delle risposte: l'idea del corso è gradita, soprattutto le tematiche su normative & regole, sulla natura del ruolo del RP, e sull'interazione con gli altri ruoli in sede. [Vedi slide](#).

Arezzini Presenta il corso pilota di ieri e gli esiti, con foto. Vedi slides (foto!). Discussione sulle impressioni riportate dagli "alunni".

Gomez commento finale al corso pilota: evidenzia il lungo lavoro del gruppo di preparazione del corso. Niente di tutto questo era mai stato fatto prima nell'INFN, l'iniziativa è stata apprezzata. C'è lavoro da fare per migliorare, per questo è molto importante il feedback dei colleghi. Il corso ha anche lo scopo e – si spera – avrà il risultato di portare a una miglior coesione fra le componenti dell'INFN, in uno spirito di collaborazione e – perché no – di entusiasmo per il nostro lavoro e per il nostro Ente.

Relazione Gruppo di Lavoro Amministrativi, Alberto Moni

Moni (LNL) [Presentazione su Jira](#), sw dedicato alla tracciatura di problemi in qualsiasi ambito. Vedi slide. È usato anche all'interno del sistema informativo. Si tratta sostanzialmente un sistema di *ticketing*. Viene usato in varie Strutture. La proposta è di usarlo per apertura di ticket in caso di segnalazione di problemi alla AC, ma anche per il caso di domande su novità a proposito della normativa. Ottimizzerebbe gli accessi. Se la risposta a una domanda è utile a tutte le sedi, la AC non avrebbe bisogno di ripeterla (magari al telefono!) per 20 volte!

Discussione. Emerge la proposta (Gomez) di produrre un documento, la cui stesura passi attraverso il coinvolgimento in prima battuta dei RPTTA e poi di tutti i responsabili delle strutture amministrative delle Strutture prima che venga alla fine sottoposto al management. Queste proposte "dal basso" per il miglioramento della funzionalità dell'Ente sono esattamente quello che il management, anche per bocca del Presidente, ci ha più volte chiesto.

Relazioni dei rappresentanti delle Strutture coinvolte negli accorpamenti di attività amministrative (Roma1-3, Bologna-CNAF, Catania-LNS)

Roma3: Una persona della loro Amministrazione è distaccata a Roma1, quindi il carico di lavoro locale è aumentato. Anche il sistema informativo ha prodotto un aumento del carico di lavoro, per via della inadeguatezza degli "utenti" che non lo sanno usare e costringono il Personale Amministrativo alla verifica di tutto quanto inserito per via informatica. Ma non ci

sono problemi gravi, e i problemi si stanno superando. Nel medio termine la standardizzazione delle procedure fra Roma1 e 3 porterà a un miglior funzionamento, si prevede un miglioramento della situazione nel tempo. Sarebbe molto utile uniformare le procedure in tutta l'INFN.

Roma1: è presto per fare il punto: solo fra 3-4 mesi si potrà capire bene lo stato dell'arte e tirare le somme. Questo anche perché una riorganizzazione interna ha comportato la ristrutturazione delle procedure. Le persone aggiunte da Roma3 e dalla AC si stanno integrando. L'uso di una versione "locale" di Alfresco si sta rivelando positivo, e ci si aspetta ulteriori miglioramenti dall'introduzione del sw a livello nazionale.

CNAF: Si sta lavorando per l'integrazione totale di Alfresco nel sistema informativo. Il CNAF non ha più l'Amministrazione: le persone a ciò addette sono state spostate nell'Amministrazione di Bologna oppure hanno cambiato mestiere, occupandosi di altro. Il cambio di Direttore ha anche comportato un cambiamento organizzativo che ha introdotto ritardi. La migrazione dell'Amministrazione non sembra aver avuto un impatto negativo sulla funzionalità del Servizio.

LNS: L'accorpamento dei Servizi dovrebbe andare a regime dal 1 gennaio 2014. In Sezione sono soppressi i Servizi di Magazzino e Officina Meccanica. Le novità non sono spesso gradite dal Personale coinvolto, ma in questo caso si trattava di una sola persona. Le Amministrazioni invece saranno "fuse" da gennaio. L'Amministrazione della Sezione di Catania si occuperà solo delle missioni (di entrambe le Strutture). Tutte le altre attività amministrative saranno invece a carico dell'Amministrazione dei Laboratori del Sud. Si vedrà da gennaio come andranno le cose.

Catania: Dal punto di vista della Sezione le notizie sono uguali. Denuncia un forte difetto di comunicazione da parte del management riguardo al complesso del progetto di integrazione. Fino a fine novembre non c'erano notizie, sembrava non cambiasse molto. Poi il 28 novembre è arrivata la notizia di questo accorpamento di Servizi, accolta dagli interessati come uno stravolgimento dell'attività che hanno svolto da sempre. Va detto che l'OM di Catania "sparisce" per pensionamento dell'ultimo addetto INFN. Il Magazzino invece viene soppresso accorpandolo a quello dei Laboratori. Il Direttore sostiene che si tratta di una "sperimentazione" della durata di 6 mesi. Si osserva che negli incontri tenuti a suo tempo, il DG per la verità aveva anticipato queste decisioni. L'applicazione pratica di questi accorpamenti sta avendo un impatto reale sulla vita quotidiana dei lavoratori.

Discussione

Roma3: C'è preoccupazione, ci vorrebbe chiarezza sulla direzione intrapresa dal management. Le Sezioni piccole sopravvivranno o no? Moriranno "di morte naturale" come una volta ha detto il Presidente? Sarebbe opportuno saperlo da ora, e organizzare da ora le transizioni future, piuttosto che scoprire fra 2, 3 o 4 anni che "siete una Sezione troppo piccola, per cui vi sciogliamo".

Gomez A valle delle presentazioni appare che sembra che solo nella Sezione di Catania ci sia una qualche sofferenza da parte del Personale coinvolto.. E' inevitabile che ci

saranno dei cambiamenti, non è possibile che non ci siano. Il Personale diminuisce, anche a causa del blocco delle assunzioni. È impossibile non prevedere un cambiamento. E non sarà reversibile. La direzione è quella, il processo è avviato,. Il ruolo dei RP e del RNTTA è quello di contribuire alla “governance” di questo cambiamento, cercando di intervenire nella gestione proteggendo il rispetto e la professionalità delle persone coinvolte.

Raccomanda di tenerlo informato su ogni feedback che arriva dal Personale man mano che si procederà con questi processi di accorpamento, in modo da monitorare bene la situazione per poi riparlarne alla luce degli eventi nella prossima Assemblea, fra alcuni mesi.

Discussione.

Relazione Gruppo di Lavoro Tecnologi, Silva Arezzini

Arezzini Le novità le ha date ieri Roberto. Il gruppo deve risentirsi e affrontare le nuove realtà. Vediamo che succede nel Direttivo di dicembre, e prenderemo in considerazione la nuova situazione. Chi è il Tecnologo e come lo vogliamo vedere? Il gruppo, viste le novità che sono arrivate e che arriveranno si ripromette di essere in grado di esprimersi nella prossima Assemblea (a marzo).

Problematiche emerse nelle Strutture

Ai LNGS e a Genova si è verificato lo spiacevole caso che il Direttore ha espresso giudizi su persone “ignorando” o “scavalcando” il parere del Responsabile. La cosa viene discussa e stigmatizzata. Ovvio che il Direttore abbia questo potere, ma quando coinvolge il Responsabile di un Servizio su una valutazione, poi se dissente dovrebbe almeno discuterla col Responsabile invece di ignorarla senza preavviso e/o spiegazioni.

Discussione.

Varie ed Eventuali

Gomez Notizie relative alle persone “IGI”. I Direttori delle Strutture in cui sono dislocate persone IGI hanno prodotto un documento in cui illustrano quali sono le persone che ritengono necessarie nella loro sede per le attività in corso. Una parte di queste persone sarà assorbita dal GARR alla luce delle selezioni che sono state tenute. Un'altra parte sarà mantenuta in INFN (a TD ovviamente per ora), e una altra parte avrà invece un contratto solo di un anno, allo scopo di favorirne l'inserimento altrove. Il Presidente ha chiarito esplicitamente che offrirà un contratto TD a lungo termine SOLO alle persone che si prevede ragionevolmente di assorbire a TI appena sarà possibile. Questo naturalmente riduce di molto il numero delle persone coinvolgibili (dati i fondi disponibili), e anche perché i posti TI disponibili nell'Ente non saranno tutti utilizzabili per persone che lavorano nel Calcolo.

La formulazione di questa ipotesi (e relativa discussione) è prevista già nel prossimo direttivo. La decisione non è invece prevista subito.

Date prossime Assemblee. Tutte le date di cui si è parlato sembrano andare bene. Va ridiscussa la data per settembre. Per l'Assemblea di marzo c'è la candidatura di Pisa. Viene proposto di fare in Presidenza l'Assemblea di dicembre.

Le date 2014 quindi sono:

5-6 marzo 2014 (Pisa)

11-12 giugno 2014

23-24 settembre 2014

10-11 dicembre 2014