

Minute Assemblea TTA Firenze

27-28/9/2016

Adriani (Direttore della Sezione di Firenze) Dà il benvenuto e fa una velocissima presentazione della Sezione. Firenze è caratterizzata da due realtà di alto livello: il GGI e il LABEC. Il GGI ha il suo nome internazionale nel mondo della fisica teorica. Il LABEC è qualcosa di unico. E' la dimostrazione della possibilità e del buon funzionamento di una sinergia funzionale fra la ricerca scientifica avanzata di base e altre discipline, quali la tutela dei beni artistici e ambientali.

Discussione.

Domanda: In un momento in cui si parla di applicazione delle competenze dell'Ente, e di TT, l'esperienza del LABEC è esportabile e ripetibile?

Risposta (Fedi) Racconta dell'attività del LABEC e di come sia nato per iniziativa di poche persone motivate. Questo genere di applicazione delle competenze interne all'Ente può funzionare bene, ma necessita della creazione di un mondo di relazioni anche verso l'esterno nei campi ai quali si va poi ad applicare la specificità delle capacità dell'Istituto.

Federici (Consigliera di Fiducia) Si presenta come nuova Consigliera, subentrata da pochi mesi a Marina Capponi. Presenta il suo curriculum e descrive la sua attività. Introduce il ruolo e la funzione della Consigliera, alla luce del Codice di comportamento del Personale dell'Ente. Vedi slide. Il ruolo della Consigliera è di "pacificazione dei conflitti", con una attività di ascolto, consulenza ed assistenza, cercando per quanto possibile (nei singoli casi) anche di evitare rotture che potrebbero riflettersi nella vita professionale e operativa degli interessati che si rivolgono a lei. Qualora questo non sia evitabile, la Consigliera fornisce assistenza seguendo le procedure (informale e formale) previste dal codice di comportamento. Per tutte le sue attività, la Consigliera è comunque sempre tenuta ad un obbligo professionale di riservatezza.

Altra attività della Consigliera è quella di promuovere azioni organizzative volte al miglioramento del benessere organizzativo e funzionale del Personale dell'Ente. Cita l'iniziativa dei Circoli di Ascolto Organizzativo, che ha ereditato dalla precedente Consigliera Marina Capponi.

Fornisce i suoi riferimenti per chi voglia contattarla a qualunque fine. Sono nelle slide.

Anzellotti Come deve comportarsi un Rappresentante del Personale se viene a conoscenza di una situazione di disagio o di discriminazione?

Federici La cosa da fare è stabilire un contatto con la Consigliera che, nel corso di un approfondito colloquio, sarà in grado di accertare l'esistenza reale della discriminazione (o addirittura di molestie), e - qualora necessarie - potrà intraprendere le azioni opportune.

Belluomo Ci sono per fortuna pochi casi eclatanti di esplicite molestie e vero mobbing. C'è però un clima generale nel quale sono possibili discriminazioni - soprattutto di genere, ma non solo - che finiscono col minare la serenità lavorativa e con l'averne un impatto reale sulla qualità della vita della persona che percepisce questa discriminazione. Sono quindi importanti azioni volte a creare un clima lavorativo diverso. Appare interessante in questo senso l'iniziativa dei Circoli di Ascolto.

Moni Segnala che una categoria di persone che sicuramente sono esposte a discriminazioni è costituita dal Personale a TD, a causa della "ricattabilità implicita" che lo stato lavorativo a termine implica. Ci sono stati casi di questo tipo nella sua Struttura.

Parodi Dato che esiste l'organizzazione dei RP, distribuita capillarmente nell'Ente e sostenuta istituzionalmente al suo interno, in che modo questa struttura capillare può essere sinergica all'attività della consigliera, del CUG e di ogni altra iniziativa promossa al fine di massimizzare il benessere organizzativo dei lavoratori dell'Ente?

Federici Il lavoro di rete è certamente indispensabile; i RP possono avere anche una funzione di intercettatori/"antenna" di eventuali disagi e inviare alla Consigliera per quanto di competenza, consigliera che resta a disposizione per qualsiasi necessità, esigenza o chiarimenti. Iniziative come quella dei questionari - che hanno in qualche caso evidenziato l'esistenza di situazioni di disagio - e dei Circoli di Ascolto Organizzativo, volti ad intervenire su

queste situazioni, sono proprio orientate a cercare di agire nei confronti del disagio. Tra l'altro, evidenza che è prevista la costituzione del Comitato garante del codice etico di cui farà parte unitamente anche a Rappresentanti del Personale e pertanto vi saranno maggiori possibilità istituzionalizzate di collaborazione e confronto.

Ricci Raccomanda di agire con tempi veloci, perché iniziative come quelle dei Circoli finiscono con l'aver tempi lunghi. Sarebbe quindi utile rifare l'iniziativa del questionario Magellano, almeno nelle Strutture nelle quali si sono evidenziati problemi, anche al fine di verificare, a 5 anni dalla precedente analisi, quali progressi sono stati fatti verso la soluzione.

Bortot Riferisce sull'esperienza di Torino. Il Circolo di Ascolto ha avuto ricadute positive, ma probabilmente la ripetizione del questionario avrebbe senso.

Federici Ricorda che proprio domani si terrà un incontro fra la Consigliera e i Facilitatori dei vari Circoli che si sono tenuti, il cui scopo è proprio quello di analizzare gli esiti dell'attività dei Circoli nelle singole Strutture, e di discuterne l'applicabilità alle singole realtà locali.

Gomez Raccomanda ai RP di non supplire necessariamente a ruoli non propri: esiste il supporto della Consigliera, è una possibilità importante che va sfruttata non appena ne sorge la necessità. Occorre quindi che al minimo dubbio su queste tematiche i RP ricorrano alla Consigliera anche per suggerimenti su come introdurre la sua figura ai colleghi, e come spingerli a contattarla. Uno dei "compiti a casa" dei RP è la conoscenza del Codice Etico dell'Ente, in modo da essere in grado di agire nel modo più opportuno.

Si conclude l'intervento della Consigliera.

Gomez Comunicazioni e resoconti dai recenti CD. Vedi slide. Dà il benvenuto ai nuovi Rappresentanti: Agostino Raco (TA LNF), Andrea Baldini (TA, Milano), Sergio Brambilla (T, Milano).

Disciplina RUP: sono stati costituiti due tavoli, uno dei Direttori (Bettoni, Cuttone, Diemoz, Meroni, Mezzetto) e uno dei responsabili Amministrativi (Candiglioti (NA), Ferro (LNF), Frassi, Gentile (LE), Gentile(LNGS)). Lo scopo è di studiare il problema insieme alla dott.ssa De Nicola e al DG. Il GLAMM

ha incontrato il DG il 30/6 u.s.. L'indicazione del DG è di ridurre fortemente il numero dei RUP, "professionalizzando" la figura (cioè destinandola a personale dedicato, con una organizzazione operativa però tutta da definire per ora).

Per quanto riguarda le assunzioni la FP ha autorizzato le assunzioni previste dal PT, salvo due figure amministrative per le quali rimanda al trasferimento dalle Province. Sono anche prossime le assunzioni dei Tecnologi provenienti da graduatorie utilizzabili.

Sono stati rinnovati alcuni Direttori: Ragazzi (LNGS, confermato), Pedrini (MiB, confermato) e Bettoni (LNL, primo mandato). Roberto precisa che nelle votazioni per le Direzioni la sua propensione è di votare in prima battuta per la "scelta locale" (se è chiaramente indicata), ma occorre tener presente che è esplicitamente previsto nello Statuto che l'elezione sia di pertinenza del Direttivo. Quella tenuta nella Struttura è "una indicazione". Pertanto non deve essere presa come una mancanza di considerazione della consultazione del Personale, perché è uno degli elementi che vengono valutati dal CD al momento del voto.

Formazione: il 30/9 scade il termine per la presentazione delle proposte per il 2017. Per i corsi di lingue si cercherà di attivare convenzioni con corsi dei Centri Linguistici di Ateneo delle Università locali alle Strutture interessate. Nell'attesa di questo, si procederà come al solito con proposte avanzate tramite i RLF. I corsi locali tenuti da Personale locale alla Struttura NON sono di norma retribuiti. Questo è stato introdotto per evitare abusi che si sono riscontrati in passato. Osserva che, dato che i corsi vanno comunque approvati dalla Direzione, gli abusi si sarebbero potuti evitare semplicemente se i Direttori avessero fatto uso delle proprie prerogative, invece di abolire il pagamento per tutti in modo da far cadere l'opportunità di abusi senza avere il problema di dover prendere decisioni. Negli altri casi (di corsi tenuti in altre Strutture) sarà la CNF a valutare caso per caso. La prossima riunione della CNF è schedulata per il 3-4 novembre a Firenze.

Il Decreto delegato di Riforma degli Enti di Ricerca (che comunque comporta varie modifiche interessanti alle normative che riguardano l'attività dell'INFN) è ora allo studio delle commissioni parlamentari.

I concorsi per Ricercatori sono in corso di svolgimento.

Sono stati assegnati i posti di Tecnologo alle sedi. Vedi slide.

Il PT si terrà ai LNL il 2 e 3 dicembre.

Si potrebbe tenere la nostra prossima Assemblea ai LNL nei giorni 1 e 2 dicembre per facilitare la partecipazione del massimo numero di colleghi al PT. In questo caso è possibile organizzare per il 1° dicembre al pomeriggio un incontro dell'Assemblea col DG.

Cartellino – Come regolarsi in pausa pranzo. Il DG vuole raccogliere alcuni modelli possibili per evitare che ogni Struttura si organizzi localmente in modo diverso. In tempi brevi saranno proposti alle delegazioni sindacali.

Personale - Il MEF ha sollevato rilievi sull'ipotesi di accordo sul salario accessorio. I Sindacati hanno chiesto informazioni all'Ente sulla linea che vorrà tenere per difendere l'accordo.

Discussione sul confronto sull'abolizione del cartellino per i primi livelli che è in atto nell'Assemblea dei Ricercatori, e per la quale c'è stata la "imbarazzante" situazione per la quale Roberto, su esplicita richiesta, non ha diffuso notizie, che però molti hanno comunque ricevuto perché dal lato dei Ricercatori non c'è stato analogo rigore nei comportamenti. Viene chiesto di sondare nelle strutture l'opinione dei colleghi su questo tema.

Intervento sindacale

Filoni (FLC – CGIL) Interviene sul cartellino per i primi livelli. Indica vari riferimenti a leggi (tuttora in vigore) che si riferiscono a "forme di controllo mediante strumenti oggettivi ed automatizzati" per il Personale afferente al Pubblico Impiego. Il CCNL indica che per i primi livelli c'è una "autonoma determinazione" degli orari della propria attività lavorativa. Da un'attenta analisi di tutti i punti in cui la verifica dell'attività dei primi livelli è citata nei contratti giunge alla conclusione che la richiesta frontale di abolizione del cartellino non possa che essere rigettata. Ritiene però che sia utile, opportuna e necessaria l'apertura di un tavolo di confronto sul tema della verifica dell'orario di lavoro, estesa comunque a tutto il Personale.

Circa le timbrature per pausa pranzo il DG ha sollecitato un confronto. Vedremo come si sviluppa questo confronto. Comunque, va osservato che i tempi ed anche il clima interno all'Ente sono cambiati rispetto al contratto a cui si fa riferimento, di circa 20 anni fa. Oggi diritti e doveri dei primi livelli

possono essere sicuramente confrontabili a diritti e doveri del Personale di tutti gli altri livelli.

Carinci (FIR – CISL) Il DG ha in qualche modo sostenuto che le pause automatiche considerate dal sistema informativo sono sempre ridotte rispetto ai tempi veri di pausa (pare abbia valutato i tempi veri impiegati andando alla mensa dei LNF). Per questo motivo ritiene che forse la cosa migliore sia quella di certificare sempre esattamente tutto, imponendo timbrature molto più capillari. Carinci evidenzia la futilità in termini reali di questo approccio, anche dal punto di vista dell'incremento della produttività.

Discussione sui fondi per la produttività (dopo la legge Brunetta). Anche su questo tema il DG ha manifestato l'intenzione di intervenire.

Filoni e Carinci (Discussione libera)

Discussione sulle eventuali conseguenze del decreto delegato di riforma degli Enti.

Sulla polizza INA la varietà delle sentenze dimostra che non ci sarà una soluzione giudiziaria facile in tempi brevi. L'unica eventuale soluzione può uscire da una trattativa che poggia su effettive forme di lotta.

Discussione. I Rappresentanti sindacali evidenziano il possibile effetto controproducente del troppo clamore sollevato sulla questione.

“Ma la polizza INA è un diritto ormai acquisito e sicuro, o un privilegio che, se appare troppo chiaro come tale, si rischia di perdere?”

Una lotta per la polizza INA non potrà essere comunque portata avanti dai soli dipendenti che non la hanno. Ma saranno coinvolgibili i colleghi che la polizza la hanno? O non temeranno, sollevando un polverone, di provocare la cancellazione della polizza per tutti? E potrebbe essere invece il caso di spostare i fondi che oggi sono sulla polizza ad esempio sul salario accessorio? Questo però non provocherebbe forti malcontenti?

È tutto da definire e capire....

Lo Re Report di attività dal gruppo di lavoro sui Tecnologi. Vedi slide. Il gruppo prima dell'estate è riuscito a produrre nei tempi richiesti un documento di commento dei Tecnologi sulla bozza di Riforma degli Enti. In settembre il gruppo si è riorganizzato e si è dato l'obiettivo di produrre un documento di proposte di modifica alla attuale normativa organizzativa dei

concorsi per Tecnologi, a tutti i livelli. E' stata predisposta una raccolta di tutta la documentazione relativa, ed il lavoro è iniziato, ma è ancora lontano dalla conclusione. Si dà però molta importanza a questa iniziativa, per cui si può presumere che il lavoro riprenderà presto.

Bortot Report dal gruppo di lavoro sulla polizza sanitaria. Vedi slide. Fornisce una serie di notizie utilissime sulla prassi da tenere per accedere alle prestazioni della nuova polizza RBM. C'è un utile confronto fra RBM e Unisalute.

Discussione.

28/9/2016

Amadei Report dal gruppo di lavoro amministrativo e RUP. Il gruppo ha incontrato il nuovo DG a fine giugno. L'impressione è stata complessivamente positiva. Sulla questione dei RUP si è mostrato molto interessato e ha dichiarato che i RUP sono decisamente troppi e si sta cercando una soluzione che ne riduca drasticamente il numero, facendo in modo che si tratti di persone professionalmente formate ad hoc, e dedicate a questo mestiere, che svolgerebbero a tempo pieno. La questione è di massima priorità in quanto c'è il rischio di creare un problema per l'Ente a livello di ANAC, che potrebbe non riconoscere all'INFN lo status di stazione appaltante. Sulla proposta di ticketing basata su Jira ha convenuto che c'è un problema di comunicazione fra AC e Strutture; pertanto ritiene che si possa pensare ad un sistema simile solo dopo aver risolto questo problema anche per fare in modo che le risposte fornite da AC via Jira o via qualunque altro mezzo "siano autorevoli".

Discussione.

Bortot What next per Tecnici e Amministrativi. Proposta di discussione sull'organizzazione interna dell'INFN. Vedi slide.

Organizzazione di un evento volto alla nascita di un eventuale progetto di riorganizzazione. Target: Personale TTA. Argomento: una sessione generale per introdurre l'idea di ridiscutere il modo di funzionamento dei Servizi e la

comunicazione fra Servizi analoghi in sedi diverse, seguita da sessioni parallele organizzate per Servizio. Il tutto fatto in una sede che possa ospitare l'evento se possibile a costo zero.

L'idea generale è di evitare che 24 sedi INFN funzionino su ogni tematica "in ordine sparso", e che la mancanza di comunicazione blocchi progetti e crei problemi che sarebbero risolvibili se solo si usassero in tutte le sedi tutte le competenze disponibili, che spesso localmente ci sono ma sono ignorate altrove.

Discussione. Viene da più parti presentata la perplessità di fronte a una iniziativa che potrebbe rimettere in discussione tutta l'organizzazione dei Servizi in un momento in cui invece dalla dirigenza si parla di accorpamenti e di riorganizzazioni volte alla riduzione del Personale in generale.

Discussione.

Silvestri Report dal gruppo di lavoro sui criteri per concorsi per progressioni ex art. 53 e 54. Il gruppo, molto composito, ha esaminato i criteri attualmente utilizzati. Sono criteri dettati dalla normativa. Ma si potrebbe intervenire sul modo di valutazione di questi criteri. Sono state formulate delle proposte, e poi in giugno è stata diffusa una lettera ai colleghi Rappresentanti invitando il Personale a pronunciarsi sulle proposte. Ma ci sono state pochissime risposte. Il gruppo si ripromette di sollecitare nuove risposte. Un problema sollevato è che si tratta di materia sindacale, non di pertinenza dei Rappresentanti del Personale. La risposta è che si può trattare di un caso di sinergia fra RP e RSU. I Sindacati hanno sempre dichiarato di essere aperti alle proposte e richieste che emergono dalla base dei lavoratori. L'idea è quindi quella di formulare delle proposte che poi i Sindacati, dopo averle esaminate, valutate ed eventualmente modificate, possano fare proprie e rilanciare al tavolo di trattativa.

Belluomo, Lo Re Presentazione sulla parità di genere. Vedi slide.

Partendo dall'osservazione che anche nel mondo "privilegiato" della ricerca è in realtà presente una oggettiva discriminazione di genere basata soprattutto su pregiudizi inconsci che derivano "dal mondo esterno", si propongono con questo intervento di "far riflettere" su questi pregiudizi di genere.

Hanno quindi tenuto questo intervento anche in altra sede, e si ripromettono eventualmente di ripeterlo anche altrove qualora se ne presentasse l'occasione.

Fasanelli Report dal gruppo sul corso per neorappresentanti. Vedi slide. Già 39 persone hanno seguito questi corsi, e nei commenti li hanno ritenuti utili. Terremo un corso all'anno (la CF li finanzia). Nel 2017 sono in scadenza 25 Rappresentanti. Anche se molti saranno rinnovati, probabilmente ci sarà un certo numero di neoeletti. Siccome è meglio evitare, se possibile, gli eventi in autunno, dato che è un periodo già molto affollato, il gruppo è orientato a proporre un corso in corrispondenza dell'Assemblea di giugno 2017.

Passa a presentare l'iniziativa sul documento sulla figura del Rappresentante del Personale. Propone quindi a chiunque voglia partecipare di unirsi a questa iniziativa.

Gomez Agenda della prossima Assemblea e chiusura dell'Assemblea. Discussione. Argomenti che emergono: Il decreto delegato. Una riflessione sul telelavoro a distanza di mesi dall'inizio. Il What Next organizzativo dei TTA.

Discussione sul mantenimento nella lista dei rappresentanti che hanno concluso il mandato. Pareri contrastanti, la discussione ed eventuale decisione vengono rimandate alla prossima Assemblea.

Chiusura alle 12.30.