

Minute Assemblea TTA

Bari, 9-10/3/16

Gomez Introduce l'Assemblea

Saluto del Direttore della Sezione di Bari

Dà il benvenuto all'Assemblea. Per la sua attività di fisico sperimentale ha sempre fortemente interagito col Personale TA e la sua carriera è anche dovuta al buon funzionamento dei Servizi. Quindi ha la massima simpatia e comprensione per le problematiche relative al Personale. I problemi che si avvertono sono soprattutto dovuti al mancato turnover a causa della spending review. Addirittura, a Bari, sono andate in pensione simultaneamente 5 persone, tutte dell'O.M.. Questo non ha dato il tempo di trasmettere le competenze a nuovo personale, che fra l'altro non può essere assunto per via del turnover al 25%. Pesa anche il blocco di fatto all'assunzione di Amministrativi per via della chiusura delle Province. Una cosa positiva è l'arrivo di nuovi posti per Ricercatori finanziati dal MIUR. Questo porta energie nuove e giovani all'Ente, e anche il Personale TA ne beneficerà, non solo perché sono posti fuori PO, e quindi non occupano posizioni, ma anche perché questo potrà permettere una ridefinizione di tutta la PO dell'Istituto.

Una novità per l'INFN è il suo coinvolgimento, a cui ha accennato anche il Presidente del Consiglio, in tante nuove attività di scienza applicata.

Un problema che il nostro Ente affronta ora è quello del finanziamento globale, che è in modo crescente influenzato dai fondi esterni. Questo dirotta energie e Personale verso applicazioni, incidendo sulla "mission" dell'INFN, che è la ricerca di base. Un altro problema introdotto dall'afflusso di fondi esterni è "la creazione di precariato", a causa delle posizioni T.D. che vengono finanziate dai progetti, e vivono quanto il progetto. Connesse ai fondi esterni, sono le discussioni in corso circa la possibilità di introdurre un qualche riconoscimento economico a chi riesce a "portare a casa" fondi esterni. Questo penalizzerebbe chi lavora in modo diretto al "core business" dell'Ente e sarebbe una contraddizione chiara.

Tutte queste problematiche sono di fronte a noi e tutti insieme dobbiamo discuterne per trovare il miglior compromesso per mantenere alte l'efficienza e il prestigio dell'Ente.

Relazione Direzione Affari Amministrativi – S.Fiori

Si presenta. È molto contenta di avere l'opportunità di conoscere sedi e persone nell'Ente.

È nell'INFN per comando su invito di Giunti per occuparsi dell'attuazione del Codice dell'amministrazione digitale. Da Luglio 2015 ha anche assunto la direzione della Direzione Affari Amministrativi. Presenta quindi la sua Direzione. Vedi [slide](#).

La D.A.A. gestisce tutta l'attività amministrativo-contabile e finanziaria dell'Istituto. Di fatto ha una visione di circa il 90% degli atti di gestione amministrativa dell'Istituto nelle fasi della programmazione, gestione e rendicontazione delle attività. In più, offre supporto a tutti gli organi collegiali dell'Ente. È organizzato su 9 uffici.

- Ufficio gestione delle entrate. Accerta tutte le entrate dell'Istituto e ne cura l'assegnazione alle varie strutture. Responsabile Simonetta Simonetti.
- Ufficio gestione delle spese. Gestisce tutte le spese centralizzate, stipendi inclusi. Responsabile Isabella Ciani.
- Ufficio Approvvigionamenti e Patrimonio. Gestisce tutti gli acquisti relativi alla AC, alla Presidenza e all'Ufficio comunicazione. Responsabile è Augusto Ceccarelli, prossimo alla pensione. L'Ufficio è in fase di riorganizzazione a causa di ben tre prossimi pensionamenti.
- Ufficio Programmazione Bilancio. Cura la predisposizione del bilancio di Previsione, delle note di variazione e del rendiconto nonché degli storni compensativi. Molto carico di lavoro a causa anche delle numerose note di variazione. Responsabile Elisabetta Cimino.
- Ufficio Gestione Patrimoniale, preposto alla gestione del patrimonio e alle scritture inventariali. Responsabile Giorgio Pisani.
- Ufficio Adempimenti Fiscali, che si occupa di tutti gli adempimenti di natura fiscale. Responsabile Paolo Ricco.
- Ufficio Assistenza CNS. Fornisce supporto amministrativo/organizzativo alle Commissioni Scientifiche. Responsabile Liliana Ubaldini.
- Ufficio Progetti per la Dematerializzazione. Ufficio di recente costituzione; si occupa della gestione documentale e della dematerializzazione dei flussi di lavoro. Responsabile Sandro Antidormi.
- Ufficio Servizi generali. Si occupa di Servizi Centrali, come il Protocollo, la posta, servizio auto e altro. Responsabile ad interim Simona Fiori.

Tutti gli uffici danno supporto alle Strutture locali con attività di ticketing. Purtroppo il carico di lavoro è tale che a volte c'è lentezza nella gestione dei ticket aperti.

La Direzione ha lavorato nel 2015 per il conseguimento di alcuni obiettivi, tra i più rilevanti: la predisposizione del Manuale per la gestione documentale e il protocollo informatico (approvato dal Consiglio Direttivo), volto all'uniformazione delle procedure in essere presso l'Istituto con riguardo al protocollo e alla gestione dei documenti amministrativi; l'implementazione, in collaborazione con il Servizio Sistemi Informativi, dell'applicativo per il protocollo informatico; l'organizzazione di momenti di formazione per il Personale delle Strutture sul tema.

Dal 1/1/16 il protocollo informatico è operativo in tutto l'Ente.

Si è proceduto alla creazione di Aree Operative Omogenee, corrispondenti alle Strutture, allo scopo di meglio definire l'organizzazione.

È anche in corso un supporto "training on the job", tenuto presso le singole Strutture.

“Dobbiamo lavorare molto con la periferia. Occorre che i colleghi in periferia percepiscano il centro non come entità a loro distante, ma come punto di coordinamento delle attività per ottimizzare il cambiamento in corso verso la digitalizzazione completa delle attività”.

Una sfida ancora da affrontare e che sarà determinante per il successo della dematerializzazione delle attività dell'Istituto è la conservazione sostitutiva dei documenti digitali, capace di sopravvivere alle variazioni di tecnologia informatica. A questo problema si dovrà lavorare nel 2016 per essere pronti alla prevista scadenza imposta dal legislatore (2017).

L'archivio informatico dell'Istituto sarà gestito dal software Alfresco. La DAA e il Servizio SI stanno lavorando in stretta sinergia per implementare il DB di Alfresco in modo ottimizzato e centralizzato.

È stato anche costituito un gruppo di lavoro stabile con la collaborazione di molti colleghi delle Strutture per condividere e affrontare i vari problemi che l'attuazione del progetto della digitalizzazione comporta.

È stato inoltre creato il sito “Documenti digitali”, a beneficio di tutti gli utenti INFN, congeniato quale sede dedicata alle tematiche del digitale con spazi blog, per favorire lo scambio di informazioni, e in formato wiki, di modo che tutti da remoto potranno inserire interventi e “use case”.

Altra attività che ha impegnato la Direzione nel 2015 è stata l'adeguamento alle disposizioni normative in materia di armonizzazione contabile con l'adozione del nuovo Piano dei conti, uniformato al Piano dei Conti integrato di cui al DPR n. 132/2013. La Direzione ha riscontrato non poche difficoltà dovendo adeguare la propria specificità dei capitoli ad un piano dei conti pensato per la generalità delle amministrazioni pubbliche; con la conseguenza che in taluni casi si è stati costretti ad accorpate diversi capitoli ex SIOPE in singoli capitoli PCI (es. assegni di ricerca, borse di studio, dottorati); in altri casi, al contrario, si è dovuto ricondurre le specificità di singoli ex SIOPE in più nuovi conti PCI (es. stipendi del personale a tempo determinato e a tempo indeterminato). La necessità di preservare le specificità dell'ente è stata garantita creando un sistema di sottovoci, soluzione funzionale ma sicuramente non sempre ottimale. La necessità di garantire l'adeguamento del Piano dei conti nei termini previsti dalla legge (bilancio preventivo 2016) ha imposto un lavoro centralizzato; a gennaio 2016 è stato creato un gruppo di lavoro, che coinvolge alcuni dei responsabili amministrativi, con il compito di perfezionare il lavoro di riconduzione dei capitoli e migliorare il piano dei conti INFN.

La Direzione si è anche occupata di tutte le procedure relative alla chiusura del Cabibbo Lab, la Struttura che avrebbe dovuto essere preposta alla realizzazione dell'acceleratore SuperB.

Obiettivi per i prossimi anni (2017 e 2018, il suo comando presso l'INFN è triennale).

- Integrazione dei sistemi informativi esistenti (ad es. ORACLE, GODIVA, CEZANNE ecc.)
- Dematerializzazione di tutti i processi di lavoro mediante informatizzazione di workflow di processo e implementazione completa di Alfresco.

- Implementazione della firma digitale, in tutti i campi e a tutti i livelli di attività dell'Ente
- Conservazione sostitutiva.

Domanda: Ci saranno supporti esterni alle attività?

Risposta: l'Ente si è orientato, negli ultimi anni, sulla gestione completa "in house" dei sistemi informativi. Si nota però che il SIS è oberato di lavoro a causa di continue richieste di nuove modifiche ed integrazioni. Quindi il suo parere personale è che sia necessario in realtà un qualche coinvolgimento di supporto esterno.

Considerazione (**Moni**): affidare un compito preciso a un Servizio esterno non è necessariamente pericoloso, purché si mantenga stretto il controllo interno sulle attività.

Domanda: Chi usa Alfresco ha difficoltà. Si può fare ancora un po' di formazione?

Risposta: Alfresco è destinato a gestire il sistema documentale dell'Istituto e ad essere il contenitore di TUTTI i documenti dell'Ente; è in corso da parte del Servizio SI l'attività di implementazione al termine della quale saranno programmati corsi di formazione per tutto il personale.

Domanda: È possibile eliminare per le collaborazioni scientifiche la diaria giornaliera e sostituirla con un semplice rimborso delle spese vive, senza alcun compenso? Questo ovviamente comporta il non assoggettamento alla tassazione del 30% oppure no?

Risposta: Stante la specificità della richiesta e la necessità di verificare la regolamentazione interna si rimanda la soluzione del problema ad una successiva mail.

Domanda: Continueremo a lungo a dover sottostare a tutta la burocrazia che oggi praticamente paralizza la nostra attività?

Risposta: È importantissimo il lavoro di Ferroni nei confronti della Presidenza del Consiglio per ottenere che l'INFN sia fatto uscire dal novero delle Pubbliche Amministrazioni. Per ora si è iniziato a parlarne. Ma l'operazione è delicata e insidiosa. A cosa equipareranno l'INFN se esce dal "calderone"? Sarà alle dipendenze dirette della Presidenza del Consiglio?

Domanda (Gomez): In vari uffici c'è una persona sola. Questo non finirà col creare problemi?

Risposta: Certamente creerà problemi in caso di malattia o anche solo per ferie. Il problema degli organigrammi è reale, ma in questo momento sia la PO che le assunzioni di Amministrativi sono bloccate.

Discussione.

Comunicazioni e resoconti CD – R.Gomezel

Dà il benvenuto a tutti, e ai nuovi Rappresentanti, tutti in realtà rieletti: Marina Ventura, rappresentante TTA di Pavia, Elena Amadei, rappresentante TA di Bologna, e Riccardo Travaglini, rappresentante dei Tecnologi di Bologna.

- Il Telelavoro, sul cui documento ha lavorato questa Assemblea, è operativo. La graduatoria è stata approvata e le 24 posizioni sono in attesa di essere attivate. Tutte le tipologie di Personale sono presenti, compresi i Ricercatori. I posti richiesti sono meno delle posizioni possibili previste dalla quota massima del 2%, quindi le richieste sono state tutte accolte senza particolari problemi. L'implementazione è stata più flessibile, da alcuni punti di vista, anche rispetto al Disciplinare originariamente predisposto.
- Varie le iniziative in memoria di Lorenzo che sono state rese possibili dalle donazioni organizzate dall'Assemblea (**Gentile**):
 - Acquisto di un defibrillatore per la scuola di Lorenzo
 - Workshop divulgativo sulla necessità del primo soccorso
 - Premio annuale di 500 euro per 7 anni per startup innovative; Carla e 2 suoi colleghi saranno nella Commissione di assegnazione
 - Donazione a un'associazione sulla ricerca sulla miocardia ipertrofica.
 - Si ricorda la raccolta di firme per la petizione sui defibrillatori
- Sintesi attività dei Gruppi di lavoro in CD:
 - Riforma dello Statuto: individuare possibili punti di criticità. Le attività sono iniziate.
 - Disciplinare concorsi: il gruppo ha ripreso le attività, e sono previste altre riunioni a breve termine, in tempo per il Direttivo di marzo, alla luce dei 73 nuovi posti da Ricercatore.
 - Lavoro istruttorio sui gruppi collegati: non ci sono attività da segnalare.
- Elezioni di nuovi Direttori:
 - Pavia: Valerio Vercesi
 - Milano: Chiara Meroni
 - Torino: Angelo Rivetti, Dirigente Tecnologo; il primo tecnologo a diventare direttore di una Sezione.
Riferisce di una discussione (in CD) sulle candidature uniche, non gradite al Direttivo: è stato chiesto al gruppo di lavoro sullo Statuto di proporre una modifica che consenta la formazione di una rosa di almeno due nomi.
- Formazione. Novità:
 - Il nuovo piano formativo è stato approvato.

- È in fase finale il documento di linee guida della Formazione. In esso si guarda con attenzione alla figura dei referenti, c'è la proposta che possano diventare coordinatori della formazione.
 - Il corso di management è stato esteso ai nuovi Direttori e ai Responsabili dei Servizi e della Ricerca
 - Il corso interno sulla formazione dei Rappresentanti è stato approvato e finanziato per il 2016.
 - Non è stato invece proposto il corso per la comunicazione.
- Situazione normativa.
 - Il turnover è stato confermato al 60% per i primi livelli e al 20% per gli altri livelli. È un problema serio, che comporta inevitabilmente l'invecchiamento del Personale in generale.
 - Fondamentale il finanziamento straordinario di 15 Meuro per 3 anni (totale 45). Contribuisce a dare forza al tentativo di uscita dal calderone del Pubblico Impiego, ed è utilissimo per l'Ente le cui risorse del FOE sono sempre in diminuzione.
 - Decreto ministeriale sui nuovi Ricercatori: sono state assegnate all'INFN 73 nuove posizioni. Vanno gestite oculatamente, l'orientamento sembra sia di sanare situazioni gravi di precarietà, e poi per puntare sui giovani, con 5 anni o meno di anzianità dal dottorato. Ma è da capire come gestire questo concorso, ripartendo i posti sulle sedi. Un'ipotesi è quella di concorsi per sede, che però darebbe il via alla creazione di decine di Commissioni. Migliore l'ipotesi di concorso nazionale con assegnazione della sede a priori oppure con scelta dei candidati in base alla graduatoria. Ma questo è ancora in discussione.
 - Renzi ai LNGS ha promesso 60 Meuro per adeguamento dei Laboratori.
 - Renzi ha anche detto esplicitamente che l'INFN non può non essere coinvolto in Human Technopole nell'area ex-Expo. È stato creato un gruppo di lavoro per formulare proposte su questo tema. È formato dai Direttori delle due sezioni di Milano, dall'attuale Direttore di Torino, Staiano, dal Direttore del TIFPA e da Zoccoli (Giunta).
 - Direttore Generale (nuovo) La funzione di Direttore Generale è ora svolta ad interim da Roberto Pellegrini. È comunque stato selezionato il nuovo DG, Bruno Quarta, attuale DG dell'università di Milano. Ha già comunicato le dimissioni, prenderà servizio presumibilmente dal 1 maggio 2016. Il Presidente suggerisce che sia "orientato" da Pellegrini e Falciano in AC, e che incontri il gruppo di lavoro sullo Statuto.
 - Questioni sul Personale:
 - Sollevato (da Roberto) il problema dello sbilanciamento della PO dei Tecnologi rispetto ai Ricercatori. Il Presidente ha preso atto del problema ed ha promesso un intervento a seguito delle 73 assunzioni.

- Al prossimo CD ci sarà la proposta di 5 posti CTER (in funzione delle richieste delle Strutture). Questa è la disponibilità di PO.
- Problema delle prossime nuove norme sul licenziamento nelle Pubbliche Amministrazioni per assenza ingiustificata dalla sede di lavoro. Carletti si è impegnato a chiarire bene la situazione anche con la FP. Va capito cosa fare ad esempio per chi esce per pranzo (si deve timbrare l'uscita quando si esce dall'edificio anche se non si esce dal campus, o si deve timbrare solo se si esce dall'area universitaria). Discussione.
- Ricercatori e Tecnologi a TD che NON avranno il rinnovo: il Presidente raccomanda che vengano avvisati per tempo. Raccomanda anche di predisporre i concorsi per le persone da mantenere, con la durata giusta (fino a fine del progetto che finanzia i loro posti, o fino al prossimo concorso).
- Ipotesi di un "What Next organizzativo". Se ne è parlato, appare probabile che la cosa abbia un seguito.
- Trattativa sul salario accessorio: riaperto il tavolo sindacale, con nuove proposte INFN. Le illustreranno le OO.SS. nel corso dell'Assemblea.
- Bandi per progressioni per i Ricercatori: è stata accolta la richiesta, formulata dal RNR e dal CUG, di abolire la possibilità per le Commissioni di individuare ulteriori criteri di valutazione oltre a quelli indicati dal bando. Inoltre è cambiato il testo degli artt. 1 e 6 in modo che l'ammissione o meno all'orale non coincida con la mancanza del requisito minimo di ammissione al concorso, cosa che ha suscitato forti malumori la scorsa volta.
- Relazione Saban, sul lavoro del Comitato di valutazione dei Laboratori Nazionali. Fa una serie di raccomandazioni, vedi [slide](#).
 - Necessità di focalizzare le attività di ciascun Laboratorio;
 - Definizione delle priorità di ricerca per ogni Laboratorio;
 - Management scientifico ma anche organizzativo riferito a questo orientamento;
 - Reporting periodico dello stato di avanzamento delle attività;
 - Mantenimento della coerenza con le attività definite;
 - Segnala una significativa carenza di specialisti, soprattutto ingegneri.
- Intervento di F. Masciulli sui fondi regionali, e sui progetti. Evidenzia la necessità per l'Ente di tenersi in stretto contatto con le governance regionali e locali. Vedi [slide](#).
- Nuova polizza sanitaria. La RBM ha vinto la gara. Vedi slide, ci sono riferimenti alla nuova realtà. Il gruppo di lavoro esprime parere favorevole, sono state accolte

quasi tutte le richieste nei limiti del possibile. Appara svantaggiata l'Aquila dal punto di vista delle strutture convenzionate, che lì sono carenti.

Domanda: verranno riaperti i termini per l'iscrizione dei familiari?

Risposta: Il nuovo contratto probabilmente entrerà in vigore dal 1 luglio, quindi credo di sì.

- Gruppo di lavoro sullo status del Personale Tecnologo. Silvia Arezzini, che coordinava il gruppo, purtroppo non è più rappresentante in carica. Gli appelli a farsi avanti per il coordinamento però sono caduti nel vuoto. Che fare? Roberto comunica la chiusura del gruppo, ed apre all'Assemblea evidenziando che comunque le problematiche esistono, e sarebbe necessario che un gruppo sullo status del tecnologo esista.

Incontro con esperti politiche sindacali

Carinci (FIR CISL) Situazione trattative sindacali. Vedi [slide](#).

L'INFN ha comunicato la indisponibilità a trattare sul salario accessorio relativo al Personale inquadrato nei livelli I – II – III. I sindacati temono che la diatriba sui fondi esterni possa servire a mascherare un rifiuto che sembra penalizzante per questo Personale. I Sindacati ritengono che il salario accessorio vada esteso ai primi livelli, ed anche che sia opportuno un riconoscimento per chi procura fondi esterni, anche se naturalmente l'Amministrazione deve trovare fondi per riconoscere l'impegno e la professionalità per coloro che continuano ad impegnarsi sul "core business" dell'Ente, cioè la ricerca di base. È proprio per andare nella direzione di trovare un compromesso fra queste esigenze che chiedono sia aperta la discussione sul salario accessorio ai primi livelli.

Sul salario accessorio per i livelli IV-VIII, la trattativa è stata riaperta, e l'Ente propone un aumento del fondo pari a 1.93 Meuro (totale a 9.33). Mantenendo però il taglio di 635 keuro. Quindi l'aumento in realtà è di 1295 Meuro. L'obiettivo delle OO.SS. per il salario accessorio 2015 è di stabilizzare per quanto possibile la quota. Quindi aumento massimo per l'indennità di Ente. ~~Invece~~ la delegazione INFN ~~contropropone~~ un aumento per l'indennità di Ente pari a 1.22 Meuro, arrivando a 6.066 Meuro, pari a un aumento medio di circa 102 euro a persona. I Sindacati hanno fatto presente che l'indennità di Ente secondo accordi presi avrebbe già dovuto aumentare fin dal 2011 inglobando la RIA dei pensionati (o dimissionari) del 2010, e che l'operazione era stata bloccata solo dal blocco dei salari imposto dal Governo. Quindi la proposta sindacale era quindi di arrivare per il fondo complessivo a 6.49 Meuro, con un aumento di 612.8 keuro. Questo avrebbe portato a un aumento medio di circa 140 euro a persona.

PERO': Carinci vede due difficoltà. Una per l'Ente, che comunque deve discutere questa proposta col MEF e con la Funzione Pubblica, giustificando lo spostamento di tutti i fondi disponibili sull'art.19. Gli sembra difficile che la proposta passi, anche perché (è la seconda difficoltà) potrebbe essere sgradita ai Ministeri l'idea di mettere

tutto sull'indennità di Ente, proprio per motivi opposti a quelli sindacali (evitare cioè la cristallizzazione degli aumenti in via definitiva). Questo comporta la necessità definire cosa fare appunto se la proposta non passa. Impegnandosi a trovare una soluzione che non vada sulla premialità. Però bisogna osservare che il Personale nei livelli IV – VIII è stato particolarmente maltrattato: il carico di lavoro aumenta per via del blocco del turnover e della diminuzione numerica; il livello salariale è invece fermo da ben 6 anni.

Il 15 marzo ci sarà un nuovo incontro. I Sindacati ci vanno con fermezza.

Domanda: quale sarebbe il “piano B” se la proposta non passa ai Ministeri?

Risposta: un “piano B” c'è, ma non vuole presentarlo in chiaro per ora.

Filoni (FLC CGIL). La legge di stabilità ha tolto i vincoli sul salario accessorio. Quindi si possono applicare gli accordi contrattuali. Per questo i fondi 2015 devono essere strutturali, non “occasionalisti”. È stato riferito che il MEF ha minacciato di bocciare una simile soluzione. Ma i Sindacati chiedono al MEF di giustificare questa scelta, se davvero vuole farla. C'è un contratto in vigore, ora sbloccato. E i Sindacati chiedono solo che sia applicato. I Sindacati chiedono che, nel caso in cui davvero il MEF bocci l'aumento del salario accessorio in quei termini, l'INFN almeno li consideri comunque destinati al Personale attraverso l'applicazione dell'art. 19. Cioè che quel 1.9 Meuro non sia solo occasionale. E poi c'è il solito ricatto dell'INFN: se il denaro finisce nel fondo salario accessorio, poi c'è competizione fra stabilizzazione dei precari e aumenti agli stabilizzati. Per questo la discussione non riguarda solo la quantità di denaro, ma anche la sua “qualità”: stabilizziamo l'assegnazione di questo denaro al Personale. Per il futuro occorrerà lavorare sui fondi per la stabilizzazione dei precari. Altro argomento dell'Ente è la polizza INA, che “compenserebbe” il minor salario accessorio. Ma, a parte il fatto che non tutti hanno la polizza - e questo è un altro motivo del contendere – se si abolisse la polizza a favore di un forte aumento del fondo salario accessorio, in che forme e modi questo potrebbe/dovrebbe venir esteso ai primi livelli, per compensarli se perdono la polizza, mentre oggi non accedono al salario accessorio? L'argomento è delicato, quasi “intoccabile”...

E poi va detto che ancora i Sindacati non sono riusciti ad avere dall'Ente cifre precise sui fondi esterni e sull'overhead. Questo spinge i Sindacati a chiedere chiarezza su questo punto.

Discussione.

(**Carinci**) Problema del cartellino nella pausa mensa. Aspettiamo la legge, poi la studiamo e troviamo una soluzione.

(**Filoni**) Discute la situazione del Personale a TD. Vedi [slide](#).

Giovedì 10/3/16

Aggiornamento del gruppo di lavoro polizza INA – R.Travaglini

Report dal gruppo di lavoro sulla polizza INA. Vedi [slide](#).

Le attività del gruppo in questo periodo sono consistite nel completare e mantenere aggiornato il censimento degli “spolizzati”, nel completamento della mailing list dei referenti locali, il cui contributo è stato prezioso, e nella pubblicazione sul sito documentale (Alfresco) dei documenti raccolti. Spiega come accedere. È un normale accesso Alfresco, sotto RNTTA. C'è stata una riunione, anche con i Sindacati, sul tema “proposte alternative”.

Passa poi a fornire un po' di dati più dettagliati. Gli “spolizzati” censiti al 7 marzo sono 160 (a Napoli 7). Gli “spolizzati” attualmente in causa con l'Ente sono 121 di cui 94 censiti (a Napoli 7).. Nessuna novità sullo stato delle cause in corso dall'ultima Assemblea.

Nell'incontro, tenuto il giorno 1 marzo, coi Sindacati, è stato discusso se possono esistere proposte alternative alla polizza INA. Ci sono stati spunti interessanti nella discussione. Non è emersa una proposta comune ma il gruppo di lavoro continuerà a riflettere sull'argomento e prendere in considerazione modalità di collaborazione

Domanda: c'è attenzione dei Sindacati su questo tema, oppure sono presi da altro, tipo le trattative attuali sul salario accessorio?

Risposta: C'è interesse da parte dei Sindacati per trovare una soluzione. Alternative alla polizza non sono scartate a priori ma non sono la priorità. Non si prevedono per ora delle operazioni da parte loro.

Discussione. Si osserva che la prossima assunzione di parecchi operatori provenienti da categorie protette sbilancerà i numeri attuali, aumentando di parecchio gli “spolizzati”.

Aggiornamento Gruppo lavoro concorsi –A.Silvestri

Vedi [slide](#).

L'idea è quella di analizzare i criteri con i quali oggi si tengono queste selezioni, evidenziare eventuali criticità e fornire spunti per eventuali modifiche di tali criteri. L'analisi evidenzia che, per gli apicali, si dà molta importanza, in sede di selezione art. 53, al titolo di studio e all'anzianità. Per l'art. 54 si dà maggior peso all'attività svolta. Sebbene il contratto definisca una cadenza biennale, questi bandi sono stati tenuti (gli ultimi) nel 2009 (art. 54) e nel 2013 (art. 53).

Dato che fondi per il salario accessorio stanno per essere spostati quasi tutti sull'indennità di Ente e sulla produttività, è facilmente prevedibile che non ci saranno

più selezioni con un elevato numero di posti a concorso, visto che le risorse finanziarie da utilizzare sono sempre quelle del salario accessorio. Piuttosto ci si può aspettare che il numero di posti sia dell'ordine anche del 10-15% dei concorrenti. Quindi i parametri di assegnazione dei punti, che ha forti riflessi sulla graduatoria, diventano molto importanti. Esamina su quali parametri si potrebbe intervenire. Alcuni sono oggettivi (anzianità di servizio, titolo di studio). Altri lo sono un po' meno (formazione e verifica dell'attività professionale svolta). Discute quindi delle responsabilità attribuite ai dipendenti e come esse sono attualmente valutate ai fini della graduatoria finale. Il collega di Genova, Alessandro Brunengo, che in passato ha fatto parte della commissione esaminatrice di una di tali selezioni, si è reso disponibile a far parte del gruppo di lavoro, potendo fornire una visione "diversa" da commissario, per la formulazione di una buona proposta finale realistica.

Gomez lancia quella che chiama "una provocazione": se ci sono anche solo pochi posti, perché non si definisce "a priori" in quali Strutture assegnarli, in base alle necessità oggettive e prioritarie delle Strutture? Ovviamente non sarebbe una operazione indolore...

Domanda (Gentile): considerato che le selezioni art. 54 sono bloccate, perché non si bandisce una nuova tornata di art. 53?

Risposta: è un problema di soldi. I Sindacati sono ora orientati a spostare tutti i fondi disponibili verso l'indennità di Ente. Questo lascia troppo poco per una tornata di art. 53, che sarebbe piuttosto costosa.

Relazione gruppo amministrativo - RUP - A.Moni

Il gruppo ha sottoposto ai colleghi un questionario in più tornate, prima ai RUP poi ai Responsabili Amministrativi. Vedi [slide](#). Ha risposto quasi il 70% degli interessati, quindi il valore dei dati è reale e corrisponde davvero al "polso" della situazione nell'Ente. Discute una analisi di questi dati, confrontando le risposte ottenute da Responsabili Amministrativi con quelle dei RUP sul "chi fa che cosa". Alcune differenze sono significative, ed potrebbero essere giustificate dalla sensazione di scarsa preparazione dei RUP, già emersa nel questionario.

Gentile fa presente che con il protocollo informatico la richiesta di una offerta fuori MEPA verrà gestita inevitabilmente dal Personale Amministrativo, Dal 12 agosto sarà tutto dematerializzato. La circolare è chiara...Quindi il supporto amministrativo al ruolo del RUP è destinato ad aumentare.

Discussione.

Domande dal gruppo: che fare? Si inviano semplicemente queste statistiche agli uffici centrali competenti (nuovo DG, Giunta, DAC)? O le si accompagna con dei commenti e/o proposte? Il gruppo si ripromette di lavorare a questo. Una buona notizia è che sono stati finanziati i corsi di formazione che Valeria De Nicola "promise" nel corso del suo intervento all'Assemblea di Catania. Interessante la presenza di un corso di e-learning per RUP per gli acquisti fino a 20.000€ (costituiscono il 90% circa delle

procedure di acquisto INFN), che potrebbe/dovrebbe essere seguito da tanti, tanti RUP.

Questionario Mobilità INFN CNAF e Sez. di Bologna – R.Michinelli

Vedi [slide](#). Un decreto ministeriale del 1998 (decreto Ronchi) prevede la stesura di un piano mobilità casa-lavoro per ogni Azienda o Ente Pubblico con almeno 300 dipendenti o globalmente almeno 800. L'indagine è stata tenuta in considerazione del fatto che l'Università di Bologna già dispone di un "Mobility Manager", e che l'argomento è stato affrontato in INFN. L'INFN non ha un Mobility Manager. Localmente si è cercato di capire se ci sono possibilità di afferire alle risorse e convenzioni universitarie. UNIBO è disponibile, ma ci sono difficoltà amministrativo/burocratiche lato INFN. Quindi si è proceduto a un questionario somministrato ai dipendenti delle due Strutture INFN presenti a Bologna. Illustra questi dati (che però mi sembra abbiano una specificità locale, influenzati come sono da considerazioni degli interessati in merito alla funzionalità della rete viaria e del trasporto pubblico locale). Conclude ritenendo, dall'analisi di questi dati, che sarebbe utile sotto molti punti di vista prendere in considerazione l'introduzione della figura di un Mobility Manager che gestisca accordi con aziende di trasporto pubblico per ottenere condizioni favorevoli per i dipendenti.

Alla fine viene suggerito dall'assemblea l'invio, da parte di Bologna agli altri rappresentanti TTA, del file relativo alle domande sull'utilizzo dei mezzi di trasporto pubblico; questo per poter attivare altri questionari nelle altre sedi INFN al fine di capire meglio il possibile bacino d'utenza generale.

Moni riferisce che anche i RP delle Strutture di Padova/Legnaro hanno preso contatto col Mobility Manager dell'Università di Padova (che se ne è dotata), e che prevedono di procedere anche loro nella direzione di un questionario da sottomettere al Personale locale.

Gomez raccomanda di far circolare questo questionario sulla lista, in modo da favorire i colleghi che eventualmente siano interessati a iniziative locali di questo tipo.

Intervento CUG – I.Masullo

Vedi [slide](#). Cifre alla mano, giustifica la necessità dell'esistenza del CUG: il divario di genere nell'Ente è semplicemente impressionante, soprattutto nelle carriere.

Parla anche della disparità esistente fra il personale amministrativo e quello tecnico derivante dal contratto nazionale e riguardante l'accesso ai livelli superiori e a sfavore degli amministrativi (discriminazione indiretta poiché la maggior parte degli amministrativi sono donne).

Mostra la nuova composizione del CUG, scelto in base ad una chiamata pubblica nell'Ente. Illustra la figura della Consigliera di Fiducia, e l'attività del CUG per la sua sostituzione per scadenza mandato. Racconta l'esperienza dei Circoli di Ascolto Organizzativo su sollecitazione dell'Assemblea.

Si discute dei risultati dell'indagine sul Benessere e di come nell'ente non vi siano problemi forti locali ma un malessere distribuito dovuto alla non valorizzazione adeguata delle persone e ad altre problematiche. Si annuncia che a breve partirà un gruppo di lavoro del CUG che vuole proprio indagare su questioni di malessere nell'ente. In tale gruppo sarà importante il confronto e la collaborazione.

Chiede a tutte e tutti di inserire nelle pagine web della propria struttura un chiaro link al CUG e alla Consigliera, che va maggiormente contattata.

Illustra il V Piano Triennale di Azioni Positive che è stato adottato dall'Ente su proposta del CUG. Parla delle attività in corso o concluse riconducibili al CUG.

Sottolinea come sia necessaria una forte collaborazione fra le due Assemblee dei Rappresentanti e il Comitato al fine di portare avanti insieme alcune azioni.

Illustra alcuni dei punti su cui chiede la collaborazione da ora dell'Assemblea.

Raccogliere idee sull'implementazione di un'area dedicata al personale sulla pagina web dell'INFN;

lavorare sui criteri di valutazione all'interno dei bandi di concorso, in special modo per tecnologo. Propone al gruppo dell'assemblea TTA, già esistente, di confrontarsi sulle loro proposte e di provare a lavorare anche per i bandi per art.53 3 art.54 sui criteri di valutazione (nel gruppo c'è anche una rappresentante del CUG);

monitorare insieme l'applicazione del telelavoro.

Raccomanda a tutti di prendere visione delle slide, che illustrano bene la situazione ed il tanto che c'è da fare.

Importante è il fatto che nell'assemblea vi siano quattro componenti del CUG per cui sarà più facile stringere rapporti di collaborazione.

Relazione gruppo corso per rappresentanti – L.Parodi

Vedi [slide](#). Riferisce che il gruppo, dopo i corsi tenuti a fine 2015, non ha avuto molte attività. Ci sono manifestazioni di interesse per un il corso, ma per ora sembrano troppo poche per pensare di organizzarlo a breve termine.

Il gruppo si è dato quindi un obiettivo ambizioso: si è deciso di iniziare ad occuparsi della stesura di un documento intitolato "Il Rappresentante del Personale: una risorsa strategica per gli Enti di Ricerca". Raccomanda quindi di procedere, da parte di tutti, con una raccolta di interessi, opinioni e disponibilità.

Gomez propone di utilizzare lo strumento del wiki, creando appunto una pagina wiki accessibile in lettura e scrittura a tutti i Rappresentanti, il tutto allo scopo di iniziare e vedere come la cosa prosegue.

Discussione sulla comunicazione, a partire del corso della dr. Dini.

Definizione agenda prossima Assemblea

Gomez ricorda all'Assemblea lo stato dei precari: il Personale TA a TD verrà mantenuto in servizio di sicuro fino a fine 2016, ma di sicuro oltre, con prolungamenti se necessario ad hoc dei loro contratti, a meno che la Direzione locale non si sia esplicitamente pronunciata in senso contrario.

Per il primi livelli è vero l'inverso: verranno mantenuti in servizio SOLO quelli per i quali i Direttori avranno esplicitamente richiesto il mantenimento.

Discussione.

Antonio Palmieri osserva che, anche se nella fattispecie si fa riferimento ai soli Tecnologi TD su fondi Ente, vi sono un certo numero di Tecnologi TD su fondi esterni, alcuni dei quali svolgono comunque, a vario titolo, attività di servizio all'interno delle Strutture.

Discussione sulla prossima Assemblea: chi invitare? Provare a rinnovare l'invito a Speranza Falciano in qualità di vice Presidente e per una discussione sul Trasferimento Tecnologico e provare a invitare Stefano Longo, "erede" di Riccardo Veraldi per i Servizi Nazionali, e "guru" in INFN di Alfresco.