

Verbale dell'Assemblea dei Rappresentanti del Personale TTA Padova 19-20 settembre 2018

19 settembre 2018

L'Assemblea si apre con il saluto del Direttore di Padova Mauro Mezzetto il quale sottolinea l'orgoglio di poter ospitare a Padova i lavori dell'assemblea ed è dispiaciuto di non poterlo fare più di sovente a causa della difficoltà nel reperire le aule capienti. Ricorda di essere in carica da 7 anni durante i quali è stato testimone di quanto il personale abbia sofferto per il blocco delle progressioni di carriera e per quello delle assunzioni. Spera che entro l'anno prossimo si ricominci a parlare di progressioni di carriera. Tutto il CD è determinato, una volta concluse le stabilizzazioni, a procedere in questa direzione. Augura una buona giornata e buon lavoro.

Comunicazioni e resoconto CD – R.Gomez

- Viene comunicato che Luca Taffarello è stato riconfermato Rappresentante del Personale Tecnologo di Padova.
- Approvato dalla Giunta INFN il Disciplinare missioni, anche se non c'è ancora l'approvazione del Consiglio Direttivo, in quanto non è stata definita la data di entrata in vigore del Disciplinare. Ci sono infatti da aggiornare alcune questioni amministrative relative al sistema informativo. Sono già iniziati dei test di prova, ma la procedura ancora non è definitiva. Da segnalare, tra le altre cose, che nel nuovo disciplinare è stata introdotta la possibilità di poter variare il tipo di rimborso della missione anche successivamente all'apertura della missione stessa. Se verrà aperta una missione con rimborso tipo piè di lista, sarà possibile, al momento della chiusura, chiedere un rimborso forfettario (e viceversa).

Non è stato al momento previsto un invio del disciplinare, in fase preliminare, a tutti i dipendenti per eventuali indicazioni e suggerimenti, prima dell'approvazione definitiva. In futuro comunque si potrà variare e integrare. Già comunque ci sono state integrazioni da parte di componenti dell'ufficio missioni che, in quanto esperti in materia, hanno dato specifiche indicazioni migliorative in tal senso.

- Assegnazione posti da tecnologo: dal 2017 sono in avanzo 20 posti; per il 2018 sono da bandire 9 posti.

Di questi 29:

3 pp sono stati deliberati nel consiglio di luglio

1 posto per Roma³

1 posto per Bari

2 Stabilizzandi per il Sist. Informatico

3 pp. Per l'Amministrazione Centrale (2 posti per informatico + 1 Fondi esterni).

Si aggiunge un posto dal Piano Triennale a PD che porta il totale a 30 posti (10 nel 2018).

A questi si aggiungeranno 29 posti nel 2019.

È stata richiesta espressamente dal Rapp. Nazionale una programmazione nell'Ente che preveda eventuali passaggi da profilo tecnico/amministrativo a profilo tecnologo per il personale con laurea che già svolge mansioni superiori. Il Presidente è d'accordo con questa proposta, ma ritiene sia compito dei direttori far emergere le esigenze delle loro strutture per questa iniziativa. Non essendoci più un contingentamento della pianta organica, questo percorso potrebbe essere intrapreso. Il passaggio verrebbe fatto tramite concorso.

L'assemblea suggerisce l'idea di poter creare una "tasca" di persone, dipendenti INFN, con tali requisiti, da cui poter attingere per tali situazioni.

Sabina Pellizzoni e Attanasio Candela riferiscono che i direttori hanno espresso divergenze rispetto a questa disponibilità, Sarebbe importante chiarire bene questo punto.

Domenico Rioldino sottolinea che occorre prevedere uno spazio apposito per questo tipo di personale (concorsi riservati) visto che la Pianta Organica non è più ristretta.

Sintesi dei CD di giugno e luglio 2018:

- Relazione Fondi esterni – A. Staiano sull'organizzazione futura. da rilevare che non è ancora partito il servizio ma a breve (ottobre) dovrebbe partire. **Sabina Pellizzoni** ricorda che in realtà nel prossimo Cd dovrebbe essere ratificata e che l'assetto è più o meno definito.
- Relazione L. Tomassetti – P.Lubrano su: Analisi degli indicatori ASN in SC02/A1 nel SSD FIS01 Problemi di valutazione per persone che hanno nonostante tutto un curriculum scientifico notevole.
- Il Presidente comunica che la GE ha deciso di costituire un GdL per il disciplinare sul lavoro agile composto dal DG Quarta, Roberto Pellegrini, Renato Carletti, Roberto Gomezel, Alberto Masoni e Pierluigi Campana;
- Stabilizzazioni: discussioni conclusive a giugno, ma il vero capitolo è stato affrontato con le delibere di luglio dove sono stati riportati gli elenchi con i nomi e cognomi e la data di assunzione;
- Salario accessorio: rimane il problema dell'impossibilità dell'incremento dell'accessorio in base alle nuove assunzioni; questo determina una diminuzione a carico di tutto il personale creando una situazione difficile. Siamo in attesa di avvio del percorso del disegno di legge della FP nel quale sono previste una serie di cose oltre al controllo biometrico per la verifica della presenza del personale anche l'aumento del salario accessorio a seguito delle nuove assunzioni.
- Relativamente alle progressioni di carriera dell'art.54, il RN ha richiesto perché non venga applicato l'art. 90 del nuovo CCNL 2016-2018 che consente di disporre di un fondo specifico, alimentato da una percentuale del monte salario dei dipendenti, su Fondo ordinario per la progressione prevista dall'art.54; Il prof. Masiero risponde che approfondirà con Renato Carletti questa possibilità.
- Relazione S. Bianco su: Proposta LODES al GSF-OCSE e attività Open Access
- E. Ronconi: definizione dell'organizzazione dell'INFN in relazione alla nuova disciplina sul trattamento dei dati personali – delibera approvata nel CD di luglio
- Delibere stabilizzazioni — 170 persone che comprendono tutti i profili -1 ottobre la loro assunzione prevista.
- Piano Performance: ricorda che in tale votazione si è astenuto ricordando che, come già successo in passato, il piano arriva in approvazione senza il tempo utile per la sua consultazione. Si astengono anche Passeri, La Rana e Petrillo.
- Telelavoro: la commissione preposta alla valutazione delle domande ha inserito modifiche nel documento proposto da sottoporre a CUG e Sindacati (suggerimenti recepiti). Proposta di portarlo all'incontro del 17 settembre con i Sindacati; principali punti modificati:
 - Il disciplinare riformula il processo di sottomissione della richiesta come era stata formulata nell'ultima circolare che ha permesso un risparmio di 3 mesi rispetto al passato;
 - Si è tolto il divieto della sede fuori del territorio nazionale;
 - Modifica parametri cure ai familiari consentendo la valutazione fino a un Massimo di 3 eventi con punteggi decrecenti;
 - Se si riuscisse a farlo approvare quanto prima sarebbe molto utile.

Sabina Pellizzoni riporta il fatto che molte persone si chiedono perché ancora non si può fare la domanda.

Risposta: la speranza è quella di poter partire con il nuovo disciplinare; in caso contrario le domande saranno valutate con le tabelle esistenti e il disciplinare vigente.

- Smart working: GdL per il disciplinare sul lavoro agile composto dal DG Quarta, Renato Carletti, Pierluigi Campana, Roberto Gomezel, Alberto Masoni e Roberto Pellegrini; la prima riunione si è avuta via *skype* il 24 luglio scorso durante la quale si è individuato il percorso. Programmato un incontro del GdL con l'esperto della SNA (Scuola Nazionale Amministrazione) che ci farà un quadro dello *smart working* il prossimo 3 ottobre 2018 in Presidenza. È stato predisposto su ALFRESCO lo spazio per la documentazione che contiene anche la nostra proposta per disciplinare il lavoro agile.

Domanda: per chi è rimasto fuori dalle stabilizzazioni, qual è la posizione dell'ente?

Risposta: L'indirizzo dell'ente è quello che, concluse le stabilizzazioni in atto, ritiene concluso il processo di stabilizzazione.

Formazione RPTTA – L. Stellato

Purtroppo L.Stellato si è infortunata e non ha potuto partecipare alle giornate del corso e nemmeno essere presente a Padova. Relaziona al suo posto Luigi Parodi.

Il corso è stato svolto nelle giornate di ieri e oggi con la partecipazione di 8 colleghi.

Componenti del gruppo coordinatore:

Silvia Arezzini – PI

Attanasio Candela – LNGS

Rossana Chiaratti - PD

Enrico M. V. Fasanelli – LE

Roberto Gomezel – TS

Augusto Leone – MI

Paolo Lo Re – NA

Luigi Parodi – GE

Agostino Raco - LNF

Lorena Stellato – RMI (Coordinatore)

Il corso per rappresentanti del Personale è sempre basato su 5 moduli, sono stati modificati un po' i contenuti ma non gli argomenti dei moduli:

- Modulo 1: ASPETTI STORICI E NORMATIVI
 - Speaker: Augusto Leone
- Modulo 2: DIALOGO CON LE ALTRE RAPPRESENTANZE
 - Speaker: Roberto Gomezel
- Modulo 3: RAPPRESENTANZA E RAPPRESENTATIVITA'
 - Speaker: Luidi Parodi
- Modulo 4: MEZZI DI COMUNICAZIONE
 - Speaker: Paolo Lo Re
- Modulo 5: PROBLEMI DI COMUNICAZIONE
 - Speaker: Attanasio Candela

È stato previsto l'inserimento di una sezione di formazione per l'utilizzazione della pagina Indico.

Viene ripercorsa la storia delle precedenti edizioni:

- Edizione pilota - Napoli 2013
- Prima edizione - Torino 2014 - 12 partecipanti
- Seconda edizione - Cagliari 2015 - 13 partecipanti
- Terza edizione - Firenze 2016 - 9 partecipanti

- Quarta edizione - Pavia 2017 - 13 partecipanti
- Quinta edizione - Padova 2018 - 8 partecipanti

In tutto si sono formati 55 colleghi e si è provveduto alla revisione e aggiornamento dei contenuti ad ogni edizione. Nel piano formativo del 2019 è stata prevista l'estensione del corso ai colleghi ricercatori con un percorso che dovrà essere condiviso con loro.

Il gruppo di lavoro è APERTO per suggerimenti o per partecipare attivamente al gruppo; per comunicare con il gruppo esiste la mailing list:

rapp_tta_wg_classrtta@lists.infn.it

Criticità del gruppo: quasi tutti sono ex rappresentanti, appare necessario poter avere la disponibilità di persone nuove che mantengano maggiormente il contatto con l'assemblea nazionale.

Aggiornamento evento What next TTA – S. Bortot

Le giornate del WNTTA saranno i prossimi 11-12 ottobre 2018.

A giugno si sono tirate le somme, sono stati redatti i progetti finali dai moderatori.

I moderatori hanno lavorato tantissimo e hanno dovuto organizzare il loro tempo per poter includere anche questo impegno. Abbiamo imparato a conoscerci, a scambiare idee, utilizzare strumenti informatici e condividere proposte.

Ci sono state tantissime discussioni forti, anche tante delusioni per la mancanza di partecipazione di alcuni colleghi, molto lavoro da aggiungere a quello ordinario, ma siamo arrivati lo stesso al traguardo.

Siamo arrivati alla vendemmia di settembre e crediamo di aver raccolto delle belle cose che hanno portato alla formulazione di 21 progetti in tutti gli ambiti. Molti sono i progetti nell'area amministrativa, benessere e formazione; non esiste un progetto esclusivamente tecnico, quelli meccanici ed elettronici sono stati inglobati anche in progetti amministrativi, ma i lavori rimangono comunque nell'ambito dei gruppi di lavoro.

La formazione viene sempre coinvolta. C'è molta soddisfazione anche se sembra di non aver sviscerato tutto fino in fondo. Per noi è la prima volta, abbiamo cercato di aggiustare il meccanismo andando avanti nel migliore dei modi.

È stato deciso che i relatori non saranno i moderatori dei gruppi, perché il moderatore ha portato avanti all'interno dei gruppi un proprio punto di vista rispetto agli altri. In qualche momento ci si è confrontati in modo aspro, questo voleva dire mandare sul palco una persona molto coinvolta e invece è più importante far emergere una visione più generale.

Secondo Simona verranno fuori delle bellissime presentazioni e ci si rimetterà in gioco, perché si è scelto di affidare le presentazioni come dei TED talk, che diventano delle proprie presentazioni propositive, mettono il punto sulla soluzione, sono ironici e dovrebbero essere accattivanti.

Secondo noi rappresentano un buon modo per iniziare un Piano Triennale.

I relatori ci sono, sono stati inviati gli inviti ed è partito tutto, c'è stata tanta disponibilità, il gran lavoro di organizzazione logistica dell'evento è stato fatto tutto dalle colleghe di Bologna e Alessia Capitani della Presidenza; questo vuol dire che la condivisione funziona, e si spera che venga ripagata, i progetti sono buoni ed è sicuramente il più grande *brainstorming* organizzato.

Viene presentato il poster con tutti i progetti che diventerà anche una maglietta che verrà offerta a tutti coloro che hanno partecipato e a tutto il management.

L'ufficio comunicazione è stato investito all'ultimo e quindi sono state tirate dentro le colleghe da tutta Italia. Viene invitata l'iscrizione all'evento con la preghiera di massima diffusione tra i colleghi.

Ad oggi ci sono 68 iscritti.

L'agenda prevede l'inizio alle ore 9 con un welcome di Roberto e di Simona Bortot per spiegare l'iter del coinvolgimento del personale. Seguirà la descrizione dei progetti ai quali sono assegnati 20 minuti a ciascuno, comprese le domande, ogni relatore dovrà tenere a mente che il progetto è parziale e nel pomeriggio potranno esserci nuove idee da discutere fino alle 19.30.

Nei gruppi di lavoro delle sessioni parallele verranno registrate le idee che successivamente verranno poi inserite nel documento finale.

Il giorno dopo si ricomincia alle ore 9, dopo una introduzione avremmo previsto due interventi di 30 minuti di cui il primo è del Presidente e secondo ancora da definire.

Di seguito un'oretta di interventi su macro argomenti, sicuramente la questione RUP, e la gestione di problematiche eventuali emerse con l'inserimento di Personale assunto con la legge delle categorie protette, non mancherà la discussione sulla mancanza purtroppo dell'A.C. in questo progetto, si sono state solo Rosaria Ludovici e Manuela Russo. Poi ancora il gap tra i ruoli primo terzo quarto ottavo, tra i ricercatori e il resto del mondo e tanti altri argomenti che saranno tutti bene accettati.

Fino all'una ci sarà tempo di fare domande soprattutto per i ricercatori che forse non hanno ancora ben capito questo progetto.

È sorto il problema esposizione dei poster, manca lo spazio fisico perché c'è un problema all'interno dell'auditorium e non potranno stare nel mezzo e quindi cercheremo di proiettarle in modo da far capire cosa è il progetto o di trovare soluzioni alternative.

PROGRAMMA:

11 ottobre 2018

Welcome Roberto 09:00 - 09:30

VALIERI, Claudia AQUA - Approccio alla Qualità 09:30 - 09:50

PELLIZZONI, Sabina et al. EXFO-INFN - Progetto Fondi Esterni 09:50 - 10:10

CASOTTO, Alessandra Francesca GOCCE - Organizzazione Congressi e Conferenze 10:10 - 10:30

BEZ, Nicola ICONA - Istituzione Commissioni Nazionali 10:30 - 10:50

Coffee Break 10:50 - 11:10

PAM - Proposte Ambito Amministrativo 11:10 - 11:30

MONI, Alberto VInCO - Vivaio delle Competenze 11:30 - 11:50

COast - Contatti Ponte 11:50 - 12:10

FAVARO, Anna et al. GLaSS - Gruppi di lavoro multi-sede 12:10 - 12:30

MONI, Alberto CerCO - Condivisione Mappatura Competenze 12:30 - 12:50

RUSSO, Manuela Assieme - Sinergia AC e Strutture 12:50 - 13:10

Informatica - Migliorie e Implementazioni 13:10 - 13:30

Lunch 13:30 - 14:30

SIDELI, Lucia Trasparenza 14:30 - 14:50

REALE 14:50 - 15:10

FEDI, Mariaelena TRATTO - Trasferimento Tecnologico e Outreach 15:10 - 15:30

CIAMEI, Claudio PAD - Procedure Amministrative Digitalizzate 15:30 - 15:50

CRESTA, Massimiliano INTENSO - Iniziative Tese al Benessere Organizzativo e le Risorse

Umane 15:50 - 16:10

AREZZINI, Silvia FORMICA - Formazione Informazione Crescita 16:10 - 16:30

MANEA, Christian DISCO - Dirigenti Sicurezza Oltre 16:30 - 16:50

MANEA, Christian SALE - Scheda Lavorativa informatizzazione 16:50 - 17:00

MANEA, Christian QU@RCS - Quick Response Code Security - 17:00 - 17:15

MANEA, Christian GRANDE - Gestire Aumento Dipendenti 17:15 - 17:30

Coffee Break 17:30 - 17:50

Parallel Session 17:50 - 20:00

12 ottobre 2018

Ringraziamenti 09:00 - 09:20

FERRONI, Fernando Intervento del Presidente 09:20 - 09:50

Intervento Management 09:50 - 10:20 Macro-argomenti 10:20 - 11:00

Coffee Break 11:00 - 11:20

Discussione finale 11:20 - 13:00

Gomez: c'è stata una grande generosità dei colleghi nella moderazione dei gruppi di lavoro con un entusiasmo che sinceramente ringrazio, c'erano molte perplessità all'inizio, poi hanno fatto un

percorso. È stato lanciato un seme ed è una grande sfida, è un evento aperto e ce la giochiamo quel giorno che è unico.

Sarà comunque importante, comunque vada, e ha già ottenuto un premio per la qualità del prodotto. Chiede a tutti i rappresentanti ad invitare i colleghi che sono interessati a partecipare, soprattutto se non sono riusciti a farlo prima; quella è l'occasione per poter dare un contributo in più, le idee nuove verranno da quelli che saranno presenti. Dovranno inoltrare richiesta di trasferta ed aprire la missione chiedendo al proprio Direttore.

I fondi potranno essere chiesti alla Presidenza qualora ci fosse un problema di fondi nella sezione.

La Presidenza ci ha informato che tutte le spese di *what next* saranno coperte da quelle del Piano Triennale.

Bortot: è stato detto che negli strumenti informatici abbiamo anche uno strumento che permette di votare on line e vedremo di capire se possiamo far votare tutti con i telefonini.

Problematiche delle Strutture

Si lamenta il fatto che alcune volte si rende necessario, per incongruenze del sistema, effettuare più di una volta l'iter amministrativo. Il meccanismo risulta complicato. Alcune volte capita che lo stesso albergo ha disponibilità della stanza, ma Cisalpina non la propone, andando successivamente in modalità assistita viene risposto che comunque non c'è posto.

Viene deciso da parte dell'assemblea di utilizzare il Gruppo di lavoro Amministrativi per monitorare la situazione. Alberto Moni propone eventualmente un sondaggio per vedere chi utilizza Cisalpina e chi no. L'assemblea affida l'incarico ad Alberto Moni di procedere nel modo ritenuto più opportuno.

Incontro con esperti politiche sindacali

Pino: stabilizzazioni e art. 54-52

Stabilizzazioni: Presidente ha iniziato la riunione del 17 settembre c'è ancora il problema del salario accessorio tecnicamente dovrebbe essere risolto ma nonostante questo CD Giunta hanno deciso che le lettere di trasformazione del contratto avranno tutte il primo ottobre, giudizio positivo da parte nostra.

Discussione Stabilizzazioni:

Attanasio: per persone che sono andate via dall'ente ci sono difficoltà in merito alla partecipazione di queste persone che dovranno dare il preavviso dove si trovano.

Pino: non credo che ci siano problemi, tu puoi andartene magari pagando una penale.

Per coloro che non sono rientrati nelle stabilizzazioni, l'infm ha deciso che avrebbe stabilizzato un certo numero di persone per una spesa che l'ente sarà costretto a sostenere, personalmente ho aiutato persone a fare dei ricorsi, questa legge ci dà un vincolo economico, quindi tutti coloro che faranno ricorso potranno togliere lo spazio agli altri, per cui noi aspetteremo che le persone entrino e poi faremo ricorso.

Problema ancora più grande ci sono persone che meritano e l'infm ha risparmiato milioni di euro noi ci aspettiamo che questi fondi vengano utilizzati per fare concorsi per il personale che è rimasto fuori.

Troppe persone sono rimaste fuori tra l'altro l'INFN non vuole rinnovare i contratti oltre i tre anni.

Per le stabilizzazioni oramai è fatta noi eravamo stati molto chiari.

Discorso diverso per il 54 deve partire nel 2018 la gente che passerà si troverà 12 mesi di arretrati perché partirà dal 1/1/2018. La capienza stiamo messi bene, sul mio comunicato se approvato dalla segreteria generale dove affermo che stiamo aspettando i calcoli.

Da come leggo il contratto all'interno di questo fondo vanno a confluire tutti i soldi delle persone che sono andate in pensione.

Noi oggi abbiamo 370 persone che hanno il 54, noi dovremo vedere la prima tornata dei pensionamenti dal 2010 ad oggi per Frascati abbiamo risparmiato 160.000€ dal 2013 al 2018 io credo che per tutto l'ente supereremo il milione e mezzo mentre per l'operazione ne occorre solo uno. All'interno del salario accessorio c'è già un fondo per il 53 i soldi non li metti sui fondi ordinari ma li metti sul salario accessorio. Per un passaggio V-> IV aumento tabellare di 2000€ + 500€ salario accessorio e quindi non li puoi separare, ma secondo me è complicato: se tu metti quei soldi nei fondi fissi ricorrenti li puoi adoperare anche per altre cose ma se li metti in quel fondo li usi solo per l'art54. Sabina: tu metti la spesa ricorrente sul FOE e il passaggio è una spesa ricorrente e libera fondi per il salario accessorio.

Pino: quello che dice Sabina sarebbe giusto ma il contratto non ce lo permette, la prossima volta vi porto l'impianto del salario accessorio così capirete tutti.

Roberto: l'art 53 è definito dalla legge mentre per l'art54 il problema è la circolare della funzione pubblica che ha bloccato tutto mentre l'art 90 spiega tutto definendo anche l'anno 1999 su cui poter attingere.

Sabina io insisto: dividere la parte del salario dal fisso del salario accessorio libera un sacco di risorse. Pino a noi INFN ci conviene fare questo fondo che ci consente di poter fare sempre il 54 di anno in anno e un modo per dare qualcosa in più al personale tecnico e amministrativo. L'obiettivo principale è quello di convincere l'ente a tirare fuori più soldi possibile per far passare più persone possibili.

Se l'importo supera il milione di euro ok altrimenti c'è da fare casino.

Cosa diversa è l'art.52 sicuramente faremo l'accordo nella prossima riunione del 17 ottobre e sono riuscito a ricordare di valutare di fare il 52 ma sicuramente sarebbe meglio fare prima il 53 e poi il 52 per un discorso economico.

La prossima volta cercherò di portare un quadro per chiarire bene l'argomento.

Atanasio: salario accessorio 2016?

Pino: problema sui premiali per poche persone e l'ente dovrà dare spiegazioni in merito e poi i tempi saranno veloci appena ricevuta la risposta nel giro di 40 giorni si dovrebbe fare.

Domanda art.54: perché non si fa in base ai posti?

Pino: ad oggi l'infm non ha portato un fondo serio per affrontare il problema, perché io non firmo se mi portano un fondo per 60 persone io firmo solo se mi portano un fondo di un milione di euro che mi consentirà di fare 340 passaggi e di fare l'operazione anno per anno. Noi non dobbiamo accontentarci io farò una proposta e vi dirò vi volete accontentare o vogliamo andare avanti.

Domanda Polizza INA richiamo ad un comunicato di Roberto.

Pino: si era pensato di inserire la polizza nei fondi esterni, il Presidente si mosse molto ma purtroppo a tutti gli altri enti non interessava e non è passata.

Pino: Telelavoro: l'ente ha insistito per fare il regolamento nuovo, noi avevamo richiesto un aumento dal 2% al 4%, ma ha respinto la nostra proposta ed ha cambiato le regole. Avevo chiesto un 4-5% di posizioni e trovo assurdo che ogni anno un collega deve fare la domanda oramai conoscendo la sua posizione avendo un margine potrei per quelle persone fare progetti più lunghi, avevo fatto quella richiesta oggi fai quella domanda e domani ti capita un contrattempo e un anno di attesa è troppo, tenere una riserva di posti avrebbe risolto i problemi:

Roberto visto che si sta preparando lo smart working hanno pensato di non ritoccare la percentuale.

Pino: rifare la domanda in alcuni casi è umiliante e quindi avere un serbatoio avrebbe risolto il problema e avrebbe risolto problematiche lavorative che in corso di anno accadono eventi importanti familiari. Purtroppo sono stato l'unico a non accettare l'accordo.

20 settembre 2018

Nuovo disciplinare Telelavoro e aggiornamento Smart Working – R.Gomezel

Telelavoro: alla luce di quello affermato da Pino che ha lasciato la discussione in quanto non d'accordo su quello che si stava proponendo durante la trattativa con la delegazione INFN, ci sono difficoltà per l'approvazione del nuovo disciplinare di telelavoro proposto.

Pertanto è probabile che le domande per il 2019 seguano la procedura prevista dal disciplinare attuale.

Sabina Pellizzoni: il telelavoro copre un anno se qualcuno scade a gennaio, febbraio ed aprile e se poi non viene approvato tutto l'iter cosa accade? Viene previsto un allungamento?

Risposta: è probabile che le richieste verranno analizzate comunque.

In relazione al limite previsto anche nel nuovo del 2%, quando c'è stata la riunione del gruppo il RN ha sollevato il problema di permettere di poter approvare tutte le domande in particolar modo per quelle persone che avevano bisogno di prolungare il periodo; ma la mia richiesta di aumentare la percentuale è stata bocciata con la motivazione che comunque è in via di approvazione la disciplina del lavoro agile.

Si spera che il lavoro agile parta presto, anche se i tempi per il lavoro sono stretti, si confida di poterlo avere per l'inizio dell'anno 2019.

Christian Manea: richiesta se è stata introdotta la possibilità di una seconda finestra nell'anno.

Risposta: no, è una cosa complicata da implementare e per attuarla devono esserci posti disponibili. La percentuale è fissata al 2%, in questo modo hai comunque un taglio sulle richieste; inoltre se arriva la domanda di qualcuno con un punteggio elevato, dovresti riaprire la finestra e far uscire chi riportato nella valutazione un punteggio più basso, creando problemi. Un'alternativa poteva essere quella di fare la valutazione ogni sei mesi, ma la procedura è molto lunga e quindi si è stabilito un anno. La soluzione unica per questi casi è il lavoro agile.

Comunque viene consigliato di inoltrare comunque la domanda e poi il Direttivo deciderà se aumentare la percentuale di soglia, visto che ha la possibilità di farlo.

Smart working: c'è la riunione il 3 ottobre con un esperto per poter mettere a punto un disciplinare coerente anche con le altre strutture; per ora questa tipologia di lavoro è prevista solo nel regolamento. L'ente volendo, anche senza un disciplinare, teoricamente per qualcuno in posizione di gravità potrebbe fare qualcosa per le urgenze.

Sabina Pellizzoni: ricorda di sottolineare in questa riunione che non ci deve essere la rigidità nel numero di giorni né sulla loro articolazione.

Risposta: l'attivazione richiederà uno sforzo di interpretazione corretta della legge e nella organizzazione del lavoro, anche se la direzione attuale è esattamente il contrario.

Massimiliano Cresta: è il responsabile del servizio che decide l'organizzazione del lavoro non il Direttore. L'obiettivo è quanto viene prodotto, l'orario è irrilevante.

Risposta: i Direttori e i responsabili possono nutrire timori sul fatto di non avere a disposizione il personale quando serve; lo strumento è validissimo, ma richiede notevoli responsabilità nella programmazione del lavoro; sulla singola richiesta non c'è problema, ma estendendosi la situazione va opportunamente gestita, occorrerà maggiore capacità nel coordinamento.

Massimiliano Cresta: esprime perplessità sull'efficienza della gestione per la risoluzione dei problemi lavorativi.

Risposta: ci si dovrà abituare, c'è sicuramente del lavoro in più sulla pianificazione e sulle gestione delle risorse a disposizione.

Un altro elemento da considerare è costituito dai meccanismi che possono crearsi per chi lavora lontano dalla sede; dato che non riesci a stabilire una relazione diretta come quando la persona è

presente, ci può essere il rischio che si tenda ad estrometterla, facendo meno affidamento sul suo lavoro; occorre stare attenti a non creare dei meccanismi di questo genere. Utilizzare molto skype o una chat condivisa potrebbe permettere sempre di dialogare con quella persona.

Luca Taffarello: due servizi a Padova lo hanno chiesto ma poi alla fine non se n'è fatto nulla. Occorre affrontare il problema considerano anche le persone non dipendenti e anche che alcuni servizi diventano ingestibili e la programmazione dei lavori può cambiare molto.

Sabina Pellizzoni: a Roma ci sono due persone in telelavoro alle missioni e la programmazione tiene conto anche dei periodi da fare in sede.

Aggiornamento candidature emerse per prossimo Rappresentante nazionale TA

Abbiamo fissato l'assemblea per le candidature a dicembre, il gruppo multimedia di Bologna/CNAF sono già stati contattati per permettere la connessione in video-conferenza con tutte le Strutture. L'idea è quella di mantenere le date programmate farlo su tre giornate. Come Rappresentanti nazionali abbiamo chiesto la prenotazione dell'aula Tuschek di Frascati; prossima settimana al CD chiederemo il nulla osta del Direttore. Purtroppo in quelle date i tre rappresentanti di Frascati non ci speriamo ci sia la disponibilità, in caso contrario valutiamo altra possibilità, escludendo le isole. Milano poteva essere un'alternativa ma bisogna indagare, il rappresentante di Milano Bicocca prova a verificare la possibilità.

Viene ricordato che occorre far emergere delle candidature.

Simona Bortot: che tipo di competenze deve avere la persona e che caratteristiche caratteriali sono necessarie.

Risposta: principalmente la persona deve avere la disponibilità a lavorare per gli altri. La competenza si costruisce mano a mano; chi ha già affrontato problematiche di rappresentanza può essere avvantaggiato, ma la competenza tecnica cresce con il tempo.

L'importante è avere disponibilità ad ascoltare e a imparare. È un'esperienza affascinante anche se richiede tempo di lavoro. Occorre ricordarsi sempre che si rappresentano i colleghi, ma si è stati delegati a prendere delle decisioni e occorre avere il coraggio di farlo. I gruppi di lavoro e l'assemblea sono strumenti essenziali per il rappresentante nazionale.

Più candidati ci sono e meglio è, sarebbe molto bello avere una donna nel ruolo di rappresentante, ora ce ne sono tantissime che si sono distinte anche in what next e quindi possiamo contare anche su molte donne come candidate.

Il nuovo assetto Istituto dopo le stabilizzazioni e le nuove assunzioni

Con le stabilizzazioni 170 persone vedranno trasformato il contratto in tempo indeterminato, non ci sono risorse in più ma solo un cambiamento nel tipo di contratto. La legge ci permette di fare tutti i turn over necessari e occorre iniziare a fare un'analisi da parte dei Direttori per capire le esigenze e delinearne un Piano dove saranno messe in evidenza le posizioni da bandire, senza doverci preoccupare dell'emergenza. Cercate di seguire nelle Strutture questo processo e a pensare un piano sul personale che vada incontro alle esigenze della struttura anche per capire qual è il pensiero del Direttore in merito ai carichi di lavoro e qual è la sua proposta.

Luca Taffarello: evidenzia una differenza sostanziale fra Padova e Legnaro come supporto al calcolo, hanno la stessa impostazione, ma le differenze numeriche sono diverse; il problema nasce sulla meccanica e sull'elettronica e quanto strumenti come il telelavoro e lo smart working possono influire nell'identificazione della filiera.

Risposta: l'obiettivo è quello di far funzionare meglio l'INFN anche introducendo un meccanismo di mobilità temporanea.

Simona Bortot: quando sono andata in giro a presentare what next, ho riscontrato il problema nelle officine.

Massimiliano Cresta: la cosa della mobilità temporanea e la diffusione delle competenze è uno strumento molto importante e l'ente dovrebbe incoraggiarlo..

Risposta: occorre che i Direttori utilizzino il turn over per ricoprire i posti vacanti nelle officine e nei servizi, dovete chiedere al Direttore cosa intende fare, chi intende sostituire o meno; è necessario instaurare questo tipo di dialettica, occorre provarci.

Attanasio Candela: occorre cercare di individuare le criticità dei servizi e renderli pubblici, ciascuna sede deve fare un'analisi e renderla pubblica creando un indicatore di qualità della sede. Un discorso programmatico andrebbe iniziato.

Relazione dalle strutture su Personale assunto categorie protette

Sono state segnalate situazioni di difficoltà da alcune persone che hanno delle disabilità che non consentono di interagire alla pari con i colleghi, non hanno ricevuto gli strumenti adatti allo scopo e per esempio sono impossibilitati a partecipare attivamente alle videoconferenze. Alcune persone hanno proposto di istituire una rappresentanza per questo personale. Questa richiesta rappresenta un fallimento del concetto stesso di rappresentanza. Dobbiamo riflettere su questo, sarebbe utile se si avviasse un'analisi della propria struttura per verificare se queste problematiche sono presenti. Esistono strumenti tecnologici che permettono di superare questi problemi, ad esempio la scrittura automatica; occorre che le persone siano messe nella condizione per poter lavorare al meglio con gli strumenti adeguati.

Simona Bortot: sarebbe utile anche sapere come le strutture hanno accolto questo personale; a Torino abbiamo riscontrato alcuni problemi non ancora risolti.

Genova: è stato assunto un dipendente con disabilità sensoriale; l'istanza di fare qualcosa sicuramente in segreteria di Direzione è arrivata. Parlando lentamente si interagisce tranquillamente e comunque anche parlando in modo sufficientemente chiaro. Sicuramente l'ingresso delle persone delle categorie protette ha portato a qualche disequilibrio.

Risposta: le dinamiche caratteriali vanno gestite come quelle di tutti i nostri colleghi, però noi dobbiamo assicurare che queste persone si integrino perfettamente da tutti i punti di vista per poter lavorare insieme senza ostacoli.

Stefano Levorato: a differenza di Genova noi a Trieste la problematica dei colleghi non impedisce il lavoro quotidiano né l'interazione alla pari, occorre però sensibilità.

Risposta: ci si può rendere conto con il dialogo se ci sono problemi, anche chiedendo direttamente come si trovano. Occorre vigilare per assicurarci che tutti possono lavorare tranquillamente interagendo con tutti i colleghi.

Agenda e preparazione Assemblea dicembre per presentazione candidature

La gran parte dell'assemblea sarà dedicata alla presentazione dei candidati; anche se prevederemo uno spazio per la comunicazione come sempre.

Il pomeriggio del primo giorno e il mattino del secondo saranno integralmente dedicate ai candidati TA, mentre il pomeriggio del secondo e il mattino del terzo alle candidature RT. Va ricordato che i rappresentanti TA che sono stati eletti dal Personale tecnologo e ancora in carica saranno chiamati a partecipare anche alla sessione RT dato che dovranno votare il candidato come anche partecipare ai lavori dell'Assemblea nazionale dei Ricercatori.

Luca Taffarello: la sede candidata deve disporre di due aule?

Risposta : non servono, occorre disporre di una sala grande che ospiti più persone dato che comunque non ci saranno sessioni parallele.

L'Assemblea si chiude alle ore 13.