

# Minute Assemblea TTA LNL, 5-6 marzo 2013

**martedì 5 marzo 2013**

*Moderatore dell'Assemblea: Gianni Alessandri*

## **14:30 Inizio sessione**

14:30 Saluto per conto del Direttore dei LNL – *Ing. Paolo Favaron*

14:45 Informazioni pratiche preliminari

15:00 Comunicazioni del Direttore Generale - *Luigi Giunti*

16:00 Presentazione attività trasferimento tecnologico – *Cino Maticotta*

## **17:00 – 17:20 Coffee Break**

17:20 Comunicazioni - Disciplinari e resoconti CD – *Roberto Gomezel*

18:00 Problematiche delle strutture – *tutti*

18:30 Risultati del questionario sul precariato INFN – *Annette Donkerlo*

## **19:00 Fine sessione**

**Gomezel** introduce la riunione. Comunica che il Direttore dei Laboratori, il Prof. Fiorentini, non può essere presente per salutarci, ha inviato in sostituzione l'ing. Paolo Favaron.

**Favaron** rivolge un saluto all'Assemblea. Legge un messaggio di Fiorentini, già diffuso da Gomezel ai Rappresentanti.

**Gomezel** **Informazioni pratiche preliminari.** Una variazione all'OdG comunicato prevede l'inserimento di una presentazione sull'anagrafe delle competenze elaborata all'interno del CUG che sarà illustrata da Elena Amadei. Rivolge un benvenuto ai nuovi Rappresentanti: Antonio Silvestri di Bari; Roberto Michinelli di Bologna; Carla Gentile e Enrico Fasanelli di Lecce; Lorena Stellato di Roma; Francesca Chiurlotto dei LNL. Introduce l'intervento del Direttore Generale Giunti, al quale chiede cortesemente di illustrare il progetto degli accorpamenti di Servizi, argomento all'ordine del giorno.

## **Comunicazioni del Direttore Generale - Luigi Giunti**

**Giunti** annuncia che la Direzione del Personale sta lavorando con l'obiettivo di giungere alla consegna dei CUD entro marzo.

La riorganizzazione delle attività amministrative ha dato vita a moltissime discussioni e "voci". Il quadro di questa iniziativa è quello della Spending Review che impone che entro 6 mesi dall'uscita del DPCM (uscito di recente) gli Enti pubblici si diano regolamenti ispirati a centralizzazioni, ottimizzazioni, regionalizzazioni. L'Ente ha scelto di NON accorpare Strutture: sarebbe visto come un "tornare indietro" rispetto all'attuale capillare presenza sul territorio. Tutte le attività di supporto (ossia attività amministrative, dei servizi tecnici, ecc.) possono però essere ottimizzate, e si è deciso di iniziare dalle attività amministrative.

Mentre le attività di ricerca dell'Ente sono organizzate su scala nazionale, le varie attività di supporto (amministrative e tecniche) hanno una connotazione più "locale". Ci si muoverà verso un modello diverso: una organizzazione più accentrata che in tempi lunghi possa portare a risparmi sulla struttura stessa delle attività di supporto. E' evidente che la migrazione sarà graduale, perché la fusione di prassi non sempre uniformi non può che essere complessa e da gestire con attenzione e in modo progressivo. Quindi, GRADUALMENTE, i servizi amministrativi dovranno finire con l'avere un linguaggio comune chiaro e scritto, al fine di raggiungere una RIDUZIONE PROGRESSIVA delle dimensioni dei Servizi stessi.

E' stato scelto però, nell'immediato, oltre a non chiudere Strutture, anche di non ridurre il Personale t.d. delle sedi da cui si è deciso di iniziare, che sono CNAF e Bologna, Roma1 e Roma3, Catania e LNS, LNF e AC (Ufficio Approvvigionamenti e Patrimonio). Tutto ciò nel 2013. Per il 2014 si parlerà di accorpamenti delle attività amministrative di altre strutture prioritariamente identificate in base alla vicinanza geografica. Ma queste situazioni sono più complesse e ancora del tutto da definire.

Quindi molto in là nel tempo, probabilmente verso fine 2014. Un'altra possibilità: oltre a quella di accorpare i Servizi Amministrativi di varie altre sedi, si considera anche la possibilità di "spostare lavoro", anche nell'ottica della contrazione che il Personale Amministrativo subirà a causa del turnover al 20%. Nel caso di una sede "poco coperta" si potrebbe procedere a "coprirla" con un'altra sede che, senza fondere i Servizi, svolge però una parte del carico di lavoro della sede "scoperta".

Aggiunge che non prevede che "si torni indietro". La via è quella, e anche il discorso delle fusioni fra enti di ricerca, per ora non praticato, è probabilmente solo rimandato.

**Donkerlo:** Chi crea più problemi alla fusione o accorpamento di Strutture e/o Servizi, il Personale TA, o i Direttori?

E ancora: se questi accorpamenti riguardano essenzialmente il Personale TA e non le Strutture in se', perché il Personale non è più coinvolto nell'operazione?

E ancora: se il Personale diminuisce, il carico di lavoro inevitabilmente aumenterà, ci sarà un qualche tentativo di riconoscimento, anche economico, di questo sforzo?

Una provocazione: perché non si parla di accorpare la Presidenza con la AC?

Una osservazione: questa operazione di accorpamento implica una uniformità nelle procedure che ora in parte non c'è. Questo non è necessariamente un male, ma perché non si dà un po' di supporto al Personale Amministrativo attraverso corsi, o anche solo iniziando col creare una sezione "FAQ" sui siti centrali dell'Ente?

Le procedure di acquisto sul MEPA per i RUP sono percepite come farraginose e in qualche caso di forte connotazione amministrativa, perché ne sono coinvolte persone che non hanno né la formazione né la mentalità per farlo, il che crea difficoltà operative?

**Giunti** risponde: un certo grado di resistenza al cambiamento è inevitabile e va superato con buona volontà e disponibilità da tutte e due le parti. La sua esperienza nell'INFN però gli sembra positiva dal punto di vista della collaboratività e della unità di intenti e di partecipazione da parte del Personale. Raccomanda di cercare di mantenere questa disponibilità da tutte le parti anche nelle presenti condizioni di disagio. Nella sua esperienza professionale, nel mondo della Sanità pubblica, osserva che lì è molto presente la retribuzione correlata al risultato, cosa che da noi non c'è e la cui introduzione potrebbe essere delicata.

Se la Presidenza fosse spostata a Frascati si genererebbe un risparmio, ma non se ne parla per scelta esplicita del management di mantenere la sede centrale nel centro di Roma. Comunque, d'accordo con la proprietà di palazzo Lante, è stata applicata la Spending Review con un ribasso del 15% sul costo dell'affitto.

Per il buon funzionamento di tutta l'AC occorre osservare che da molti anni si era stratificata una situazione basata su "rapporti fiduciari" con talune persone che erano presenti nella gestione dell'Ente da decenni (Pacciani, De Leo...). La sostituzione di queste persone ha creato e crea tuttora delle criticità, in quanto non adeguatamente preparata. Ci si arriverà attraverso aggiustamenti continui. Nel prossimo disciplinare verranno reintrodotti i rappresentanti del personale per l'AC.

La questione dei RUP nasce dalla specificità del nostro Ente, che per la sua natura effettua una quantità di acquisti non riconducibili a semplici procedure amministrative, ma non possono non coinvolgere anche i fruitori finali dei beni acquistati, a causa della alta "particolarità" degli acquisti che vengono fatti.

Una altra criticità è dovuta al fatto che tutte le procedure sono oggi estremamente trasparenti e accessibili, anche da remoto, alle autorità di controllo. Questo impone una grande cura nel gestire le operazioni.

**Gomez** segnala che nell'Assemblea tenuta al mattino col Personale dei LNL ha incontrato non una resistenza al cambiamento, ma l'esigenza di molto maggior coinvolgimento delle persone interessate, che hanno la sensazione di vedersi "calare dall'alto" delle decisioni già prese ed indiscutibili.

Il Personale dei LNL osserva anche che i carichi di lavoro del personale Amministrativo va nella direzione di un aumento: il management cercherà di tenere conto di questo?

**Silvestri** chiede se il promesso coinvolgimento del Personale sarà realizzato, dato che per ora non si vede traccia di possibilità di operativa discussione e possibilità di controproposta da parte del Personale. Inoltre il Personale "a priori" non è contrario anche a chiusure di Strutture che non comportino spostamenti geografici del Personale coinvolto, e che porterebbero a risparmi forse maggiori di quelli portati da accorpamenti di Servizi che, dato che i pensionamenti sono "congelati" dalla legge Fornero, non porteranno cambiamenti nei costi per il Personale.

**Giunti** risponde che è una scelta di fondo del management quella di mantenere il più possibile la capillarità di presenza dell'Ente sul territorio.

**Anzellotti** racconta come i colleghi Amministrativi della Sezione di Roma1 non temano i cambiamenti in sé, ma temano di veder passare "sulla loro testa" decisioni prese solo dall'alto senza coinvolgerli.

Chiede anche se è vero quello che si è capito, ossia che il Responsabile Amministrativo diventerà uno solo, mentre le Strutture e le Direzioni resteranno due.

**Giunti** risponde che il cambiamento dei disciplinari dovrebbe avvenire nel Direttivo di aprile o maggio, in modo da arrivare ai cambiamenti operativi entro l'estate. Non tutto è già definito: ad esempio, non si è capito se si partirà con la fusione solo della parte di contabilità (ordini, missioni, ecc.) o anche delle procedure amministrative per il personale. A lui personalmente sembra che un ulteriore frazionamento delle operazioni possa solo portare ad altra confusione.

**Litriceo** (LNS) chiede se questi cambiamenti porteranno a un vero risparmio: se ne ha una idea? Altrimenti, ne vale la pena?

**Giunti:** ci sono spese fisse, semifisse, e variabili. In Italia il Personale tende ad essere una spesa fissa, non variabile. L'unico modo per risparmiare a breve termine è tagliare sulla Ricerca, che è quello che l'ente sta cercando in tutti i modi di NON fare. E' chiarissimo che tutti questi cambiamenti nell'organizzazione porteranno a risparmi a lungo termine, da valutare, ma risparmi piccoli nel breve termine. Quindi è anche probabile che si dovrà arrivare a tagliare nelle spese variabili (cioè anche nella Ricerca).

La politica dell'Ente è quella di non compiere azioni che portino a conseguenze "irrevocabili" nel campo della Ricerca, ossia a tagli che sarebbero dolorosi e, in un campo in continua evoluzione come la ricerca scientifica, irrimediabili. Si cerca di compiere azioni di "ottimizzazione", che portano comunque a risparmi, seppure non aggressivi, ma permettono di dimostrare che "ci si muove nella direzione richiesta".

**Boiano** fa presente che a Napoli c'è il caso di una persona che, con i pensionamenti introdotti dai tagli sul Personale dalla Spending Review, sarebbe disposta ad andare in pensione, ma non può perché a lei non si applica la normativa relativa al taglio. Non c'è modo di superare situazioni di questo tipo, con una maggiore flessibilità?

**Giunti** risponde che purtroppo questa flessibilità è negata dalla legge.

**Silvestri** osserva che il lavoro amministrativo probabilmente risentirebbe della presenza di "due teste" e che ci sarebbe un miglior funzionamento se si potesse accorpate i Servizi nel quadro di un accorpamento delle Strutture, in modo da avere, appunto, "una testa".

**Giunti** insiste sul fatto che si cerca di non fare tagli alla Ricerca, ed il taglio sulle Strutture comporterebbe questo.

**Anzellotti** fa presente che come rappresentanti del personale dobbiamo fare attenzione a parlare di "assorbimento" di intere strutture perché una parte del personale coinvolto potrebbe non essere d'accordo.

**Gomez** ricorda che anche le segretarie scientifiche fanno parte del personale amministrativo, e si domanda quali effetti avranno gli accorpamenti sulla loro posizione.

**Donkerlo:** Quando le buste paga on line?

**Giunti:** ci si sta lavorando.

**Anzellotti:** Novità sulle dichiarazioni relative alla errata applicazione della tassazione ordinaria anziché separata sugli arretrati?

**Giunti:** Per le dichiarazioni, la Responsabile del Personale Eleonora Bovo ha contatti con la Agenzia delle Entrate per la risoluzione del problema che dovrebbe consistere – come già da loro realizzato per un altro ente – nell'autorizzare l'ente a gestire centralmente tutte le procedure finalizzate al recupero dell'imposta..

Su richiesta di Donkerlo, Giunti manifesta la massima disponibilità ad incontrarsi con i membri del gruppo di lavoro sugli amministrativi dell'Assemblea, da organizzarsi a breve a Frascati.

## Presentazione attività trasferimento tecnologico – Cino Maticotta

**Maticotta** Da ottobre 2012 comandato all'INFN dal CNR. Osserva che negli anni che ha trascorso nel CNR ha assistito alla progressiva politicizzazione del CNR stesso, che ha perso così le capacità di discussione e partecipazione del Personale che l'INFN conserva. Il trasferimento tecnologico, a suo modo di vedere, è una arma in mano all'Ente per difendere questa democraticità che l'Ente ha mantenuto. Trasferimento tecnologico significa l'assorbimento di una nuova conoscenza tecnica nella società, la Ricerca nel suo operare produce oggetti, procedure, tecnologie che possono essere utilizzati nelle industrie, facendo crescere le aziende. Inoltre, i soldi spesi per la ricerca vengono per una grande parte utilizzati per comprare prodotti da aziende italiane. Il trasferimento tecnologico come fonte di introiti viene anche menzionato nella spending review, è importante il conto terzi, ma bisogna valutare anche in modo oggettivo le competenze del personale coinvolto. Si possono raccogliere le schede tecniche prodotte nell'INFN in un catalogo, e contattare evt. partner esterni interessati. Purtroppo per ottenere i brevetti la burocrazia è tanta e lenta. E' di prossima apertura un nuovo sito sul trasferimento tecnologico INFN.

Dopo la pausa caffè si riprende con **Comunicazioni - Disciplinari e resoconti CD:**

### **Gomezal:**

- Ore di straordinario: Nel gruppo di lavoro c'era Fortuna, ora Nappi, Morandin, Lubrano (PG), Votano (ora Dosselli), Batignani (PI). L'idea era di assegnare le ore di straordinario fra le Strutture in modo diverso da quello oramai standardizzato da anni. E' stata formulata una proposta, illustrata in precedenti Assemblee. Una Commissione deve valutare il funzionamento di questo modello. Roberto ne fa parte. Ma sono sorti problemi, anche perché una Struttura (GE) non ha usato il suo contingente. Alla fine si è trovata una soluzione che a una parte fissa associa una parte variabile, la cui richiesta va giustificata dai Direttori, e che viene rivista a posteriori sulla base dell'uso. Ma non è un buon periodo per fare operazioni di questo tipo: c'è contrazione di personale, ed è probabile che molte Strutture avranno motivato bisogno di ore di straordinario.

Discussione.

Un Gruppo di Lavoro del CD sta valutando le esigenze per le assunzioni di Personale Ricercatore, Tecnologo e Tecnico nelle Strutture, in base alla individuazione del contingente di personale ritenuto soddisfacente per la funzionalità della Struttura in relazione ai progetti e alle attività. Per gli Amministrativi invece sarà il Direttore Generale a valutare le esigenze, anche nella periferia, in applicazione dello Statuto che prevede che sia il DG a gestire tutta l'Amministrazione dell'Ente. Anche le assegnazioni di ore di straordinario finiranno col risentire di questo.

Discussione libera su vari argomenti.

- Missioni estere. Con le regole attuali non sono più convenienti, per cui c'è poca disponibilità del Personale, il che crea tensioni. Ma la cosa va discussa, non ci sono soluzioni facili per ora. Le missioni estere sono però regolamentate da leggi dello stato. Un escamotage potrebbe essere di pagare almeno le missioni al CERN come Svizzera,

non come Francia. Ma ovviamente questo aumenterebbe i costi, ed è tutto da discutere...

- Viene anche presentato un problema di persone in part time, i cui contributi non sono stati calcolati correttamente dalla AC, dopo una prima fase in cui non risultavano affatto.

### Risultati del questionario sul precariato INFN – Annette Donkerlo

**Donkerlo** presenta i risultati del questionario posto ai colleghi a td, prima lanciato presso i LNF, poi esteso a tutto l'Ente. Ci sono state, in novembre e dicembre, 114 risposte, con maggioranza di Ricercatori. Solo 4 sono state risposte non serie. Lo scopo era di evidenziare l'utilità di queste persone, cioè quanto l'INFN perde senza queste persone. Hanno risposto 70 Ricercatori e Tecnologi, e 41 Amministrativi e Tecnici (3 non individuabili).

La durata media del contratto a termine è molto lunga soprattutto per i Tecnologi. La maggioranza di queste persone è inquadrata al III livello. Parecchi VI e VII livelli. La grande maggioranza di queste persone svolge un lavoro in gruppi piccoli, per cui la loro mancanza sarebbe significativa. Alla domanda "cosa succederà alla tua attività se tu smetterai di portarla avanti?" quasi metà (quasi tutti Ricercatori e Tecnologi) risponde che l'attività verrà abbandonata. Questo è sicuramente un danno scientifico per l'Ente.

Sempre Ricercatori e Tecnologi in numero significativo indicano che l'attività che svolgono e che l'INFN non farà più verrà svolta in altri Enti, o all'estero. Fra Amministrativi e Tecnici molti indicano che la loro assenza provocherà un aumento del carico di lavoro per i colleghi. Ma parecchi prevedono anche che almeno alcuni aspetti della loro specifica attività possano essere abbandonati dall'Ente.

Il riassunto delle conseguenze della mancanza di queste persone è desolante: conseguenze economiche personali importanti per gli interessati, ma anche perdita di professionalità e di esperienza nell'Ente, perdita di flessibilità nell'esecuzione di lavori che dovranno essere affidati all'esterno, inefficienze nei Servizi, drenaggio all'estero di competenze che è costato sviluppare in Italia.

Le risposte indicano anche che le stesse persone sono spesso rimaste per anni nell'Ente passando continuamente da una tipologia a un'altra di contratto. Questo provocherà agli interessati anche problemi di ricongiungimento oneroso dei contributi versati.

## mercoledì 6 marzo 2013

*Moderatore dell'Assemblea: Daniela Anzellotti*

### **09:00 Inizio sessione**

09:00 Relazione di attività dei gruppi di lavoro: introduzione – Roberto Gomezel

09:15 Gruppo di lavoro amministrativo – Annette Donkerlo

09:35 Gruppo di lavoro sul telelavoro – Domenico Riondino

Anagrafe Competenze – Elena Amadei

10:00 Proposta formazione rappresentanti del personale

### **10:30 – 10.50 Coffee Break**

10:50 Benessere organizzativo – Roberto Gomezel

11:30 Esperti politiche sindacali – CISL: Pino Carinci, CGIL: Ernesto Filoni

13:00 Varie ed Eventuali

### **13:30 Fine Assemblea**

**Donkerlo** *Relazione del gruppo di lavoro sul Personale Amministrativo.* Sarebbe stato meglio presentare la relazione di questo gruppo di lavoro in presenza di Giunti, in modo che questo formasse una base per la discussione. C'è preoccupazione per la scelta di Giunti di gestire il Personale Amministrativo, anche nelle Strutture, in modo diretto dal DG. Antonio Silvestri ed Elena Amadei sono entrati nel gruppo di lavoro. Sottolinea comunque che il DG ha apprezzato la disponibilità di massima del Personale rispetto ai cambiamenti che si annunciano con gli accorpamenti dei Servizi, e ribadisce che sarebbe opportuno che da parte del management fossero in qualche modo meglio riconosciuti questo impegno e questa disponibilità.

Discussione.

Viene "lamentato" che, a proposito dell'accorpamento dei Servizi Amministrativi fra Roma 1 e Roma 3, i colleghi di Roma 3 anche questa volta non abbiano partecipato all'Assemblea per portarci il loro contributo ed il loro "vissuto".

**Belluomo** racconta di come sia stata presentata a Catania (Sezione) la prevista fusione delle attività amministrative. La scelta del management è quella di "dividersi i compiti" per argomento in modo verticale: ad es. tutte le missioni le gestisce uno dei due gruppi, ecc. Le componenti delle due Amministrazioni sono preoccupate, ma disponibili. Hanno già fatto una riunione congiunta. Il Direttore (della Sezione) minimizza le problematiche che si prospettano.

**Schilirò** racconta la stessa cosa dal punto di vista dei LNS. Il Direttore aveva informato il Personale interessato già da qualche tempo, annunciando anche la creazione di una figura "jolly" che faccia da interfaccia fra il Personale (ora congiunto) e le due Direzioni. La divisione del lavoro prevista è: le missioni gestite dal personale della Sezione, e la parte amministrativo-contabile demandata al personale dei Laboratori. Il Direttore del LNS in qualche modo non ha minimizzato, ma sottolineato l'importanza di adattarsi al cambiamento. Ci sarà una riunione del Personale coinvolto col DG.

**Gomez** chiede se ci sarà uno dei due responsabili amministrativi che perderà l'indennità.

**Belluomo** risponde che dal lato della Sezione già non era presente un responsabile, ma comunque varie persone, che avevano un compito di coordinamento operativo "di fatto", evidentemente subiranno una "riduzione della loro autonomia".

**Silvestri** riferisce che, in sede di trattativa sindacale, il DG ha esplicitamente dichiarato che la fusione dei Servizi riguarderà TUTTI i servizi amministrativi, inclusi i Servizi del Personale e di Direzione.

**Schilirò** evidenzia che, nei documenti a livello di Direttivo, NON si parla mai di Servizi di Direzione e del Personale, ma solo dei Servizi Amministrativi.

**Amadei** riferisce sul Personale Amministrativo di Bologna, in vista della fusione dei Servizi Amministrativi fra Bologna (Sezione) e CNAF. Il Direttore di Bologna aveva discusso a fondo la questione coi colleghi, incluse le persone coinvolte nei Servizi di Direzione. Il 4 marzo c'è stata una riunione in Sezione con i due Direttori, insieme al DG, al membro di Giunta, ai Responsabili Amministrativi e al Personale. Si è deciso che i Servizi amministrativi saranno concentrati presso la Sezione. E' in corso una "trattativa fra le Strutture" relativamente ai Servizi di Direzione e del Personale, non si è ancora deciso. Il Responsabile Amministrativo (che percepirà anche la relativa indennità) sarà quello della Sezione. Il Personale a td è stato ampiamente rassicurato sul mantenimento dei posti attuali.

Discussione.

**Ricci** esprime molta preoccupazione sulla probabilità di effettiva fusione delle Strutture.

**Anzellotti** riferisce di aver parlato dell'argomento con il Segretario Amministrativo, ma di non essere ancora riuscite a parlare con il personale dell'amministrazione (diversi ruoli portano naturalmente a costruire diverse sensibilità). Lei e Lorena Stellato lo faranno appena possibile e riferiranno all'assemblea via mail. Il Direttore della Sezione ha comunicato al personale le linee generali di questo accorpamento e ne ha anche parlato, a dicembre scorso, con il personale amministrativo in una riunione ad-hoc. Per il momento l'accorpamento riguarderà solo il Servizio Amministrativo, e non i Servizi di Direzione o del Personale. Data la distanza fra le due sedi, è stato garantito che a nessuno sarà chiesto di cambiare sede di lavoro. E' previsto un incontro di tutti gli interessati col DG. E' previsto – in vista dell'accorpamento – un processo di digitalizzazione di tutto il cartaceo, con un software che è già stato individuato (ALFRESCO, vedi presentazione di Serra al workshop CCR), ed è in corso, in sede, la formazione di una unità di personale su questo aspetto specifico. La Responsabile Amministrativa di Roma1 non prevede problemi nel trattare con due diversi Direttori, e ritiene che sia fondamentale il coordinamento fra il Personale e con la AC.

**Gomez** sottolinea che non ha senso "mettersi di traverso" a un processo che è in qualche modo inevitabile. Ciò porterebbe solo a uno scontro e a una perdita di dialogo, cosa fondamentale. Occorre invece essere presenti e monitorare con attenzione il modo in cui i Direttori gestiscono la transizione. Se il management centrale avoca a sé la gestione dell'Amministrazione, la perdita di potere della periferia rispetto al centro è forte. Il controllo delle Amministrazioni è il controllo DI FATTO delle Strutture. Non è nostro



compito intervenire su una situazione che inevitabilmente cambia e cambierà. Quello che deve stare a cuore a noi è la difesa della professionalità delle persone. Nessuno deve essere “retrocesso” o “maltrattato” nel corso di questa fusione di Servizi.

**Ricci** esprime molta preoccupazione: nel CNAF c'è una forte presenza di precari. Se i Servizi (anche tecnici) verranno accorpatis con la Sezione, nella quale le persone sono in massima parte non a td, sarà certamente possibile che i precari vedano “ulteriormente precarizzata” la loro posizione.

**Capsoni** riferisce che da loro si è posto il problema di spostare persone dell'Officina Meccanica al LASA (cioè a Segrate), il che ha causato gravi scontri. Anche se tutto si è risolto bene, nel senso che non si è spostato nessuno che non si volesse spostare, esprime molta preoccupazione in vista degli accorpamenti fra anche Servizi Tecnici di Strutture diverse.

**Anzellotti** esprime preoccupazione, in generale (dal punto di vista della funzionalità), per il fatto che servizi ed incarichi piuttosto critici vengano affidati a Personale con contratti a tempo determinato.

#### Relazione del gruppo di lavoro sul telelavoro – *Domenico Riondino*

**Riondino** Vedi [slide](#). Sostanzialmente, mantenendo tutte le caratteristiche previste dal CCNL, si propone di creare dei “progetti di telelavoro”, in tutti i campi nei quali la cosa è applicabile. Il Direttore esamina con le RSU le specificità, e si definiscono delle caratteristiche operative del telelavoro, anche ai fini del rispetto della normativa (ad es. sulla sicurezza, e sulla reperibilità degli interessati). Il lavoro via telelavoro può essere revocato su richiesta dell'interessato, oppure anche d'ufficio dalla Direzione. Qualunque controllo sull'attività della persona va comunicato.

Altra possibilità: telelavoro da un'altra sede, non da casa, oppure mentre ci si trova in missione.

Discute nello specifico varie problematiche e presenta il documento prodotto dal gruppo di lavoro: Bozza per un Disciplinare normativo del telelavoro nell'INFN.

Osserva che sarebbe interessante trovare il modo di estendere questa possibilità anche al Personale Tecnologo, cosa che va studiata data la diversa tipologia di orario di lavoro prevista dal contratto.

Discussione generale. La Rappresentante di Torino, Elisa Siotto, segnala che c'è interesse nella sua Struttura. Viene evidenziato che la cosa non può essere risolta a livello locale, ma attraverso l'adozione a livello centrale di uno specifico Disciplinare, adottato a livello di Regolamento del Personale.

Viene evidenziato che bisognerebbe non evidenziare le motivazioni “assistenzialistiche”, anche in base a considerazioni di pari opportunità.

La bozza del disciplinare sarà fatta circolare a tutti i rappresentanti del personale i quali avranno tempo fino al 15 maggio 2013 per fare delle osservazioni, in modo che, nella prossima Assemblea prevista per giugno, si arrivi ad un documento definitivo da presentare all'Ente e alle OO.SS.

## Resoconto attività del CUG – *Elena Amadei*

**Amadei** Presentazione, Nel quadro del programma di azioni positive promosso dal CUG, si prevede di costruire “l’anagrafe delle competenze”, ossia un database che includa (su base volontaria) i curriculum dei dipendenti al fine di evidenziare competenze che sono presenti nell’Ente ma spesso trascurate e non utilizzate dall’Ente stesso. Sarà ad accesso riservato all’INFN via AAI, e sarà possibile interrogare il db sulla base di parole chiave.

**Donkerlo** fa presente che una simile iniziativa, “scouting delle competenze”, si sta preparando ai LNF.

**Gomez** Idea: un corso di formazione sul ruolo e l’operatività del Rappresentante del Personale. Un percorso breve, una presentazione/discussione di un paio di ore, rivolto ai nuovi Rappresentanti che iniziano e non sanno necessariamente “come muoversi”. Chiede cosa ne pensa l’Assemblea.

Discussione. Si evidenzia che è comunque sempre utile una discussione sullo stato e sul ruolo dei Rappresentanti del Personale, su strumenti a disposizione, posizione nei confronti di altri tipi di Rappresentanti, limiti e forze, modi di rapportarsi con i vari interlocutori e i rappresentati.

Per alzata di mano l’Assemblea approva a larga maggioranza l’idea di iniziare a predisporre un incontro di questo genere.

## Esperti politiche sindacali – *CISL: Pino Carinci, CGIL: Ernesto Filoni*

**Filoni** (FLC CGIL) Tassazione separata: segnala che, anche se la Bovo ci informa che ci sono contatti in corso con l’Agenzia delle Entrate, questo non risolve i problemi: la prescrizione per il 2008 scade il 30 giugno. E’ importante che questi contatti siano portati avanti, ma è **INDISPENSABILE** che l’INFN produca della documentazione AD PERSONAM in tempo utile. Evidenzia che l’INFN ha avuto una forte multa per inadempienze dall’Agenzia delle Entrate. Secondo voci che gli sono arrivate si tratterebbe di ben 1.5 M€.

Discussione.

**Carinci** (FIR CISL) Sottolinea il fatto che dagli accorpamenti non ci saranno risparmi. E il fatto che le Amministrazioni vengano in qualche modo riferite all’Amministrazione centrale facciano capo al DG, come peraltro previsto dallo statuto INFN, provocherà dei forti cambiamenti nel “modo di funzionamento” dell’INFN, che non sono stati discussi in nessun modo coi Sindacati. Non è stato, in particolare, presentato un piano preciso di “cosa si voglia fare”.

Discussione. **Anzellotti** e **Schilirò** riferiscono che i rispettivi Direttori hanno esplicitamente escluso che la fusione riguardi anche i Servizi di Direzione e del Personale, anche se diverse persone osservano che ieri il DG NON ha parlato di escludere i Servizi di Direzione e del Personale dalla fusione.

Questo viene confermato da **Lo Re** rileggendo il verbale.

**Filoni** e **Carinci** ripetono che gli sembra che questa manovra di riorganizzazione dei Servizi non sia tanto finalizzata a risparmi, ma ad andare nella direzione di ristrutturare tutto l’Ente, secondo un fine che non ha chiarito.

**Carinci** osserva anche che ci sono circa 35 persone che per completare il taglio del Personale richiesto dalla Spending Review dovrebbero andare in pensione, ma che queste persone ancora non sono state individuate. Gli viene risposto che è un problema tecnico sulla possibilità di pensionamento, l'Amministrazione è in attesa della circolare attuativa della FP; ma insiste sul fatto che apparentemente il DG ha carta bianca su queste operazioni e ritiene che si poteva provare, con le autorizzazioni ad assumere, di bandire concorsi per il personale T.A. visto che il termine ultimo della Spending Review è fissato per il 2014 .

**Filoni** risponde che non crede che il DG abbia tanto spazio. Semmai crede che queste manovre siano finalizzate da parte del management alla esternalizzazione dei Servizi.

**Gomez** raccomanda la massima cautela negli interventi da parte dei Rappresentanti del Personale e da parte dei Sindacati perché la manovra in corso di ristrutturazione dell'Ente non è sempre molto trasparente, ma è in qualche modo inevitabile. Ribadisce che la massima importanza va data alla salvaguardia delle professionalità e del rispetto umano dei singoli dipendenti coinvolti.

**Donkerlo** chiede di parlare della situazione delle progressioni carriera (art. 53 e 54).

**Filoni** risponde che gli ultimi 3 piani triennali sono stati presentati senza preventiva discussione coi Sindacati. Questo ha prodotto il risultato che siccome le piante organiche nei piani triennali sono state richieste dal Ministero per profili e per livelli e non più solo per profili, non ascoltando le indicazioni sindacali di indicare in pianta organica dei "buchi" nei livelli alti, è stata invece inviata dall'Ente una fotografia "reale" della situazione attuale. Da qui deriva un blocco di fatto delle progressioni di carriera, perché la pianta organica è satura nei livelli più alti.

**Carinci** segnala che "c'è una grana": una circolare del MFP specifica che i fondi relativi al finanziamento delle progressioni ex art. 54 devono essere prelevati dai fondi per il salario accessorio, mentre il contratto, regolarmente firmato dall'ARAN che lo faceva a nome del Governo, prevede che il costo sia a carico dell'Ente, non dei lavoratori come chiede il MFP. Sarà una dura battaglia da combattere.

**Carinci** segnala che è necessario reperire i fondi necessari per poter permettere a tutti i dipendenti che hanno i requisiti il riconoscimento della progressione di livello e gli scatti dei gradoni.

**Ricci** chiede la situazione dei concorsi a tempo indeterminato.

**Filoni** risponde che i termini per le autorizzazioni date a suo tempo a bandire nuovi concorsi, che l'INFN non aveva presentato in tempo utile per il turnover 2009, sono stati prorogati al 31 luglio. Siamo quindi in attesa che il Ministero autorizzi l'INFN a bandire. Ribadisce che nella situazione attuale l'INFN dovrebbe poter assumere quanto meno gli ultimi stabilizzandi, e non lo fa.

Vuole poi portare il Personale a conoscenza del fatto che ad oggi i Presidenti degli Enti di Ricerca sono organizzati in un gruppo chiamato Comitato dei Presidenti. Quando si è parlato di accorpamento degli Enti di Ricerca, cosa poi rientrata, il Comitato è stato messo in funzione. Questo Comitato ha avanzato due proposte: una è quella di scorporare gli Enti di Ricerca della Funzione Pubblica, e spostarli direttamente sotto la

Presidenza del Consiglio. Se questo non fosse fatto, e sembra difficile che si faccia, la proposta sarà di incorporare comunque i Ricercatori (NON hanno parlato di Tecnologi, e tanto meno di Personale TA) dalla contrattualizzazione e dal controllo della Funzione Pubblica, portandoli in un'area non contrattualizzata analoga a quella dei Docenti universitari. L'idea è quella di creare una Agenzia per la Ricerca, che gestisca i fondi destinati appunto alla Ricerca. Questo avviene mentre invece ci sono fermenti nel mondo universitario per muovere nella direzione di essere contrattualizzati per ottenere migliori garanzie.

Questi sono argomenti dei quali per ora solo si parla, ma nel Comitato i Presidenti di INFN e CNR sono una parte importante e starebbero valutando questa prospettiva. La FLC è "preoccupata" dall'idea di dividere il Personale in aree che inevitabilmente diventerebbero "di serie A e B".

Vengono chieste notizie sulla polizza INA. Risponde che la causa pilota iniziata a Torino sull'IIS sarà a giudizio la prossima settimana. Vediamo come si mette... Invece la causa intentata e vinta in Appello da 17 dipendenti è arrivata in Cassazione. L'Avvocatura dello Stato, che rappresenta l'INFN, non si è presentata. La difesa ha quindi chiesto l'archiviazione, e si attende che la Cassazione si pronunci.

Fine dell'intervento sindacale.

#### Varie ed eventuali.

**Candela** fa presente che, in sordina, c'è stato un rinnovo della polizza UNISALUTE, con conseguente cambiamento negli importi che sono di conseguenza aumentati di 120 euro per i dipendenti e di parecchio (quasi raddoppiati) per i familiari. Per cui quasi nessun dipendente ha confermato le polizze per i familiari. E questo aumento, da dove viene preso? Se viene preso dal fondo sussidi, ciò è grave perché riduce un fondo sul quale graveranno le richieste relative alle coperture per i familiari che sono state disdette.

**Filoni** risponde che a novembre UNISALUTE ha comunicato che, avendo raggiunto un certo livello di rimborsi, da contratto aveva diritto a un aumento del 40% del premio per i dipendenti e del 30% per i familiari. In dicembre il DG ha contattato i sindacati, che gli hanno dato mandato di chiedere di ridurre gli aumenti. Ma l'INFN ha invece comunicato a UNISALUTE che disdettava la polizza al 30 giugno. Alla fine si è dovuto accettare (da parte dei Sindacati) l'aumento – ottenendo solo che sia per UN anno – e il Direttivo ha dovuto ritirare la delibera, e modificarla. Il contratto andrà rinegoziato, ed in quella sede occorrerà che il Sindacato faccia parte della trattativa. L'aumento è sottratto al fondo per i sussidi, come temeva **Attanasio Candela**.

**Carinci** specifica che in quel momento hanno accettato il rinnovo del contratto, sia pure con l'aumento, pur di assicurare comunque una copertura ai dipendenti, in un momento in cui in una analoga gara tenuta dall'ENEA stava dando risultati deludenti (ossia richieste di premio più alte).

**Filoni** rimpiange che il Sindacato non sia stato informato subito, in quanto avrebbe potuto provare a discutere con UNISALUTE mentre ancora la gara ENEA era ancora in atto, e quindi con una maggior "massa critica", e maggior potere contrattuale.

Discussione sui ticket. Vengono presentate varie situazioni locali, a volte difforni da "quello che dovrebbe essere".

**Schilirò** riferisce di una iniziativa perché le richieste di sussidi possano essere inviate direttamente dal Personale interessato, senza passare dall'ufficio del Personale o di Direzione. Se il modulo di richiesta fosse online, si potrebbe avere più privacy.

**Fine dell'Assemblea.**

Appuntamento a giugno a Roma.