

Verbale Assemblea TTA Ferrara 6-7/3/12

Comunicazioni.

Inizio 14.20; Gomezel dopo il benvenuto a tutti i presenti, comunica dettagli pratici su cena e coffee break che sono offerti dal Direttore di Ferrara che viene ringraziato. Purtroppo il Direttore di Ferrara non può essere presente a causa di impegni di lavoro. La mattina si è svolta l'assemblea locale del personale TTA di Ferrara alla quale il Direttore ha partecipato e ha richiesto espressamente di riportare il suo saluto a tutti i rappresentanti del personale nell'Assemblea del pomeriggio.

Gomezel ribadisce l'importanza delle assemblee nazionali e invita i rappresentanti a non mancare; in caso di difficoltà (p.es. di fondi) i rappresentanti sono invitati a contattare Gomezel.

Benvenuto di Gomezel ai nuovi rappresentanti locali eletti recentemente:

- Firenze: Angelo Borrani (TA), Marco Mannetti (TA), Lorenzo Giuntini (T)
- Torino (eletti ma ancora non in carica): Elisa Siotto (TA) e Fabio Borotto (TA)
- Pavia: Marina Ventura (TA)
- Bologna: Elena Amadei (TA)

Piano Triennale: i sindacati hanno contestato l'approvazione del Piano Triennale con il fabbisogno del personale per i prossimi 3 anni da parte dei Rappresentanti Nazionali. C'è stata poca discussione in CD. Piano assunzioni fino al 2014: chiesto autorizzazione al Ministero per bandire 62 posizioni, il Ministero ancora non ha risposto, e siamo già a marzo. C'è stata difficoltà a definire le tabelle in assenza di risposta dal Ministero. I pensionamenti hanno liberato risorse finanziarie per nuove assunzioni in relazione all'anno 2009. Una proposta dei sindacati era quella di mettere in gioco di nuovo tutto, anche le 62 posizioni richieste, ma l'ente ha ritenuto pericoloso e non opportuno questo passaggio, Gomezel ha condiviso con il management che questa strategia fosse rischiosa e che avrebbe comportato una rinegoziazione non facile nelle strutture. Un altro aspetto critico è stata la ristrettezza dei tempi di discussione dovuti all'urgenza; c'è stato il contatto telefonico con Graziano Fortuna per discutere di queste tabelle, ma appare evidente la difficoltà di poter valutare con attenzione al fine di poter portare un utile contributo all'operazione. Nonostante la dichiarazione in CD per comunicare l'imbarazzo nel dover approvare un piano assunzioni ricevuto il mattino del CD stesso, Gomezel ha scelto di non astenersi per non indebolire un piano triennale dell'ente in questo momento delicato e si assume la responsabilità piena di questa decisione.

Discute lo svolgimento dei fatti relativi all'approvazione del Piano Triennale. Il Ministero che aveva indicato come scadenza fine marzo, ha invece richiesto improvvisamente che la scadenza fosse anticipata a fine febbraio. Il sindacato non ha fornito – forse – la necessaria assistenza e, soprattutto, comunicazione. Gomezel ha votato a favore invece di astenersi, come sarebbe stato probabilmente più corretto dato il suo stato di disinformazione al momento del voto. Ma ha scelto, in questo particolare momento, di adottare una “apertura di credito” al management. La pianta organica prevista dal piano triennale, così com'è, è forse discutibile, ma tutto sommato di poco.

Serra (Roma) osserva che gli sembra positivo che ci sia una minima possibilità di sviluppo di carriera. Ma in merito ai concorsi vorrebbe la conferma che sia corretta l'interpretazione per la quale se i vincitori sono interni e non esterni il conseguente risparmio resti a disposizione sul monte stipendi dell'Ente.

Anzellotti (Roma) chiede informazioni sui concorsi interni per il Personale TA, perché non è chiaro dove siano indicati.

Gomezel risponde che la Funzione Pubblica ha chiarito che l'art. 15 NON è applicabile. Verrebbe bocciata dal Ministero una interpretazione diversa. Va bandito comunque un posto esterno per ogni posto interno bandito per i concorsi dei primi 3 livelli. Per quanto riguarda i concorsi interni per il personale TA, va osservato che in pianta organica il livello V per i CTER è saturo.

Donkerlo (LNF) contesta che, in mancanza di prospettive credibili di sviluppo di carriera, le persone finiscono con l'essere demotivate. “Pay peanuts, get monkeys”.

Alessandri (LNGS) sottolinea che già nel 2009 l'Ente scelse di non bandire dei posti bandibili.

Gomezel conferma che fu un errore all'epoca non richiedere l'autorizzazione a bandire i posti liberati dal turnover. Anche la scelta di tagliare la pianta organica, fatta nel 2004 (o 2005), quando il Ministro a capo del MIUR era la Moratti, sulla semplice “speranza” che in cambio si ottenesse dal Ministero qualcosa per il futuro (cosa ovviamente disattesa) fu un errore importante. Però sono ormai “cose fatte”. Dobbiamo lavorare sul presente e ovviamente soprattutto sul futuro. Raccomanda quindi all'Assemblea di partecipare e stimolare la discussione e incalzare la sua azione richiamando la sua attenzione su tutti gli eventi che possono essere critici. È importante contribuire alle delibere prima che vengano redatte in forma definitiva e approvate come è avvenuto per la delibera 12214 del CD del 24 febbraio a proposito del comma 2 dell'art.7 che dopo proposta avanzata in fase di redazione e poi al CD ha portato alla eliminazione del comma 2, confermando la comunicazione dell'attività del Direttore al Consiglio di Struttura.

Questo dimostra che interventi anche piccoli e localizzati possono aver successo se ben presentati alla luce di una solida informazione. Quindi è indispensabile che l'ordine del giorno del Direttivo sia esaminato e valutato dai Rappresentanti (tutti) non appena diffuso, e che ogni apparente problema venga sollevato e discusso – via mail sulla lista se necessario – in modo che l'Assemblea fornisca il suo contributo agli interventi in Direttivo.

De Carolis (Pisa) solleva la questione dell'art. 52 (che regola i passaggi di profilo a parità di livello).

Gomez risponde che la cosa effettivamente non è stata più affrontata, non è stata ancora nominata la Commissione ma ha già sensibilizzato al problema prima Graziano Fortuna e poi anche Eleonora Bovo e Luigi Giunti.

Ricci (CNAF) ricorda la disponibilità – riportata da Ferroni nell'incontro al CNAF della settimana scorsa – di circa 1M€ dovuta al fatto che non siano stati fatti i bandi nel 2009.

Gomez riprende con le comunicazioni e relaziona sull'incontro che ha avuto con Luigi Giunti. Prosegue con la relazione sull'incontro che lui e Paolo Valente hanno avuto con Giorgio Maggi e Michela Pischetta in merito al software di gestione presenze. Il programma, infatti, per il Personale dei livelli dal IV all'VIII in caso di presenza per 6h30' in giorni in cui l'orario prevede 4 ore, sottrae la mezz'ora (o la durata della pausa negoziata localmente), ma non riconosce il ticket, perché in giorni con 4 ore lavorative il ticket spetta solo in presenza di almeno 3 ore di straordinario. E ovviamente non c'è neanche la disponibilità di tante ore di straordinario. Il risultato è stato che molte persone semplicemente hanno perso il ticket, oppure hanno rinunciato alla possibilità di orario breve in certi giorni (in varie sedi era in uso la giornata corta il venerdì. A Napoli ad es. dopo una rinegoziazione locale di fatto le persone o rinunciano alla giornata corta o al ticket).

Viene fatto presente da alcuni che il documento che è stato indicato alla *Software Design* come base per l'implementazione del sw è stato scritto dal gruppo di lavoro apposito, e fatto circolare, ma non è stato mai approvato da alcuno in modo ufficiale: ad es. non è mai passato in Direttivo.

Discussione

Domanda: come si faceva prima del nuovo programma?

Risposta: veniva sottratto il tempo, ma riconosciuto il ticket. Ma di fatto "prima" ogni struttura faceva le sue scelte localmente. Oggi il programma ha costretto a una "omogeneizzazione". Teoricamente una struttura dovrebbe poter scegliere di dare il ticket anche se il sw non lo prevede, ma di fatto è più semplice, e per vari versi anche auspicabile, che ci sia una uniformità in queste scelte. Domani la questione verrà presentata ai Sindacalisti che interverranno.

Gomez riprende le comunicazioni riferendo dell'incontro col nuovo Direttore Generale Giunti. Ha fatto presente a Giunti che l'Amministrazione Centrale e la Presidenza, non essendo Strutture, non hanno una propria rappresentatività, neanche a livello di rappresentanza del personale. Il Direttore Generale, durante l'incontro, ha evidenziato che i fondi disponibili per l'Ente sono di fatto precipitati al livello che avevano nel 1985, prima che l'INFN esplodesse in termini di Personale ed attività. Questo ha delle ovvie implicazioni sulla disponibilità di crescita del numero delle strutture, che semmai devono diminuire. Gomez ha comunque sottolineato l'importanza che il Personale dell'AC e Presidenza abbia una qualche rappresentanza nell'Assemblea e che questo possa trovare

spazio nel nuovo disciplinare organizzativo, al caso anche attraverso la rappresentanza di una sede vicina (LNF, ad es.).

Donkerlo e Riondino (LNF) fanno presente che AC e Presidenza NON sono assimilabili ai LNF, fanno un lavoro diverso, ed hanno bisogno di una rappresentatività propria, non “per interposta sede”. E comunque in caso di scelta di rappresentanza attraverso LNF sarebbe opportuno rieleggere i rappresentanti per il rispetto del voto di rappresentanza.

Discussione.

Gomez riprende, chiarendo la posizione di Giunti. Anche se il budget è precipitato al 1985, in realtà la situazione è peggiore, perché i costi fissi sono molto aumentati. Difficile andare avanti se le condizioni non cambiano. Ma è difficile che le condizioni cambino a breve o anche a medio termine, pertanto una riorganizzazione dell'ente diventa necessaria. Questo significa ridiscutere i costi mediante accorpamenti di Servizi o di Strutture. Questa indagine – del resto già ripetutamente anticipata negli incontri con il management, ne parlò anche Ferroni all'ultima assemblea congiunta – è di fatto già iniziata.

Gomez invita quindi l'Assemblea a dare un contributo di discussione ed approfondimento su questi temi, riportando queste problematiche non appena emergono nelle diverse strutture.

Altra problematica (strettamente correlata): reperire fondi esterni, soprattutto europei. Sulla gestione di questi progetti l'Ente si è finora mosso “in ordine sparso”. Ferroni sta valutando la creazione di un gruppo di lavoro (una “task force”) formato da esperti che assistano le strutture nella burocrazia di accesso e poi di gestione di questi fondi. Viene riportato che diverse sedi hanno selezionato una persona che se ne occupi. È importante riportare le varie realtà locali al RN per permettergli di avere il polso della situazione globale dell'Ente.

Discussione: si ritorna al tema degli accorpamenti dei Servizi. Viene evidenziato che per motivi economici questo accorpamento può essere molto conveniente, ma l'analisi non deve essere solo di questo tipo, ma dovrebbe anche e soprattutto essere orientata nella direzione di valutare l'impatto che questo avrà sul Personale coinvolto.

In modo simmetrico, occorre anche dal lato del Personale esaminare i casi di “spreco” di risorse umane, di persone qualificate che perdono opportunità lavorative perché in qualche modo “ingabbiate” in ruoli difficili da ridefinire. Ma occorre anche che gli interessati siano coinvolti in modo tale da superare le comprensibili istintive “paure” che spesso accompagnano le prospettive di cambiamento.

Diventa quindi molto importante permettere al RN di avere informazioni di prima mano sulle realtà del lavoro nelle diverse Strutture.

Domanda: è vero che a Trento sta per essere creata una nuova struttura?

Risposta: sì, ma non necessariamente una “Sezione” in senso propriamente detto. Si tratta di una “struttura tecnologica, caratterizzata essenzialmente dalla destinazione di tipo

tecnico-informatico. Viene pure riportata l'informazione relativa allo studio di fattibilità per la realizzazione di un apparato sperimentale per fusione nucleare, in collaborazione con la Russia, che verrebbe realizzata anche (soprattutto) perché offre opportunità all'INFN, grazie a finanziamenti "strategici" nazionali e regionali. Il finanziamento è elevato (si parla di 87 M€) e quindi molto allettante per l'Ente. E' per ora tutta da definire la questione del Personale locale. Comunque è tutto discusso e definito da Presidente e Giunta nel quadro della gestione dei progetti strategici in sviluppo. In ogni caso, l'intero argomento NON compare nel Piano Triennale, ma la cosa viene data per definita a livello di Presidenza.

Serra (Roma) e Lo Re (Napoli) rivendicano una maggior trasparenza nelle scelte dell'Ente. Nel momento in cui si assumono decisioni di progetti di queste dimensioni, va sicuramente messo in conto l'impatto che la realizzazione di simili progetti avrebbe sul Personale, o sulla creazione di altri posti di lavoro estremamente specialistico, ma sicuramente precario.

Discussione.

Arezzini (Pisa) Tornando alla questione dell'accorpamento dei Servizi, occorre considerare la problematica posta dalla "trasversalità" di Servizi condivisi fra Strutture. Chi sarebbe il Responsabile? A chi riferirebbe? E' necessario che queste questioni siano poste fin dall'inizio per evitare situazioni che potrebbero rivelarsi sgradevoli per il futuro. Esistono già nei Servizi dell'Ente esempi di attività coordinate fra persone di varie sedi. E questo dimostra che "le cose si possono fare", ma vanno coordinate bene.

Altro tema: invece di "parcellizzare" le scelte, e ricreare in tante sedi la stessa esperienza, potrebbe far parte di un discorso di razionalizzazione e ottimizzazione delle risorse la specializzazione fra le sedi e l'introduzione di una maggiore uniformità nelle procedure.

Discussione.

Gomezal In vista della possibilità di accorpamento di Servizi fra Strutture, potrebbe essere sicuramente utile avere informazioni su come il Personale addetto vive queste problematiche, su quali sono le reali situazioni sul territorio, e su quali soluzioni si possono intravedere in prospettiva.

Discussione, anche sul conto terzi: se l'INFN ha apparecchiature che non usa a tempo pieno, o specialisti in qualche campo che non hanno impegni "forti" per un momento di stasi in un campo specifico, potrebbe utilizzare le une e gli altri per fare attività in conto terzi. La cosa è stata seriamente considerata in Direttivo. Ma accanto a ricadute gradevoli (sulla possibilità di guadagno soprattutto per gli interessati) ci sono notevoli rischi associati a questa scelta. Sia per l'Ente (che rischia di dare l'impressione di aver contratto la sua attività), sia per le singole persone, che a fronte di un guadagno non necessariamente "importante" potrebbero essere coinvolte in situazioni lavorative di tipo "privatistico" presso (e/o per conto di) terzi, con esiti molto discutibili. Non è un problema di paura del conto terzi ma dell'attenzione che la gestione di questo processo richiede.

Discussione. Il futuro dell'Ente, e del Personale. In che direzione si va?

7/3/2012

Gomez inizia relazionando sull'incontro a proposito della gestione presenze. Racconta di aver scoperto che alcune delle presunte manchevolezze o rigidità del programma erano in realtà dovute al fatto che il Personale, sicuramente poco formato sull'uso del sw, non sa che alcune caratteristiche dipendono da configurazioni locali, impostate localmente nel sw, e che vanno discusse a livello locale, appunto.

Discussione. Viene chiarito e ribadito che molte scelte sul "comportamento" del programma sono fatte a livello di Direzione locale, con maggiore o minor chiarezza per il Personale sul merito delle scelte. Sono riportati e discussi molti casi locali.

Non è così per le missioni: se c'è una variazione oraria che mal si adatta con la definizione standard predefinita, il profilo preimpostato della missione va annullato e inserito manualmente. La difficoltà nel cambiare le date della missione inserita, in caso di variazioni, scaturisce dalla necessità di avere la certezza che il Direttore che autorizza sappia esattamente "cosa" autorizza. Ciò produce ovviamente un appesantimento burocratico, e Roberto assicura che a livello centrale (Maggi, Pischetta) la cosa è nota e si sta studiando, anche con la Software Design, una qualche modifica che snellisca la forma mantenendo la sostanza.

Lunga discussione su casi locali e liceità delle soluzioni adottate nei vari casi.

Gomez ricorda che è stata discussa in Direttivo l'opportunità di formare una commissione dedicata alla definizione dell'assegnazione delle ore di straordinario. Come rappresentante del personale si è candidato a partecipare ai questi lavori, anche se non sa se sarà giudicato opportuno che tale presenza ci sia in quella Commissione.

Viene comunicata l'informazione relativa alla sentenza di Cassazione sulla Polizza INA.

Un ricorrente, ex dipendente di Pisa, ha vinto in Cassazione un ricorso volto a vedersela riconosciuta per gli anni pregressi. È una buona notizia, che va nella direzione di poter avviare un processo di discussione sulla polizza per tutti quelli che non ce l'hanno, fornendo loro un nuovo argomento a favore. Però la sentenza contiene riferimenti che possono anche essere molto critici: respingendo la natura di "previdenza integrativa" della polizza e ribadendone la natura retributiva. Occorrerà una particolare attenzione e delicatezza nel trattare la materia.

De Carolis sottolinea che questa sentenza si applica al caso specifico e SOLO a quello. Certo, però, le sentenze di Cassazione possono essere usate in futuro per fare giurisprudenza. Condivide le preoccupazioni del RN.

Michelotto (Padova) osserva che questa sentenza potrebbe anche spingere l'INFN a una conciliazione in merito al ricorso dei dipendenti per la questione dell'IIS, magari tagliando gli arretrati, quindi l'epilogo potrebbe essere positivo.

Discussione.

Altro argomento: i CUD, che avrebbero dovuto essere consegnati al Personale entro fine febbraio. C'è stata una lettera di chiarimento da parte dei Rappresentanti Nazionali. Il ritardo è dovuto solo a motivi tecnici, per i quali si sta lavorando.

Anzellotti (Roma) osserva che il management della AC è cambiato di recente, con il nuovo membro di Giunta dedicato alla supervisione (Falciano) e soprattutto con l'introduzione della figura del Direttore Generale. Propone di aspettare un po' per "dare una chance e un po' di fiducia a priori" a questo nuovo management.

Donkerlo (LNF) si oppone e propone che l'Assemblea produca una mozione in forma di documento che richiami l'ente a rispettare queste scadenze.

Gomez invece concorda con Daniela e propone di dare "una fiducia a tempo", aspettando fino a fine marzo prima di intraprendere azioni. Falciano ha chiesto un incontro ai due RN su questo ed altri temi.

Discussione.

Sulle dichiarazioni mod. 770: è in corso il recupero degli arretrati. L'Ente dichiara di aver versato tutti i contributi per i dipendenti. Resta però da "sistemare" il pregresso: sembra si tratti di 2 (DUE) anni.

Sul Regolamento del Personale ci sono varie osservazioni dai Ministeri (MIUR e Funzione Pubblica) tra le quali:

- sulla possibilità per il Personale TA di mettersi in congedo per motivi di studio e aggiornamento professionale: sul quale al MIUR e alla FP appare appropriato circoscrivere la platea dei destinatari ai soli profili di ricercatore e tecnologo, ferma restando l'applicazione degli altri istituti previsti dalla normativa vigente per il restante personale;
- sulle scelte INFN in merito al "tenure track", che NON si applica agli Enti di Ricerca secondo la FP;
- sul fatto che i permessi non retribuiti facessero parte dell'anzianità di servizio: la cosa è impossibile e quindi respinta da entrambi.

Seguiranno le osservazioni del Ministero di Economia e Finanze. Solo quando ci saranno tutte queste osservazioni si potrà procedere con una nuova versione che rispetti tutte le richieste, e questa nuova versione dovrà iterare le approvazioni. Quindi i tempi sono lunghi. È evidente che gli spazi di autonomia che l'INFN tenta di ritagliarsi non sono ben visti dal lato politico, e questo provoca continui interventi di puntualizzazione sulle scelte che l'Ente fa e sui documenti e disciplinari che produce.

Disciplinare sui concorsi e sul reclutamento: per i concorsi per il Personale TTA, che sono locali (per i terzi livelli Tecnologo, e per tutti gli altri), passa l'idea che la commissione sia formata in maggioranza da esterni.

Un importante strumento di verifica viene attuato attraverso l'introduzione di un feedback al Direttivo sull'esito dei concorsi. Si spera che questo funga da "*moral suasion*" per spingere alla correttezza i commissari.

Viene ripresa anche la discussione fatta nel gruppo di lavoro sulla figura del Tecnologo (con le posizioni emerse nel gruppo in quella riunione...).

Stato di IGI.

Michelotto (Padova) chiede quali saranno le prospettive per i tecnologi che ebbero il rinnovo triennale, ma non rientravano nella stabilizzazione.

Gomez risponde che l'idea è di mantenere tutte le persone fino a che non abbiano la possibilità di partecipare ad un concorso. Così è stato fatto per i Ricercatori, e così si vorrebbe fare anche per gli altri precari. Ma è anche vero che ci sono forti problemi di budget, e potrebbe essere necessario procedere a tagli di qualche tipo. In sostanza: se possibile, c'è l'intenzione di mantenere le persone anche oltre la scadenza dei contratti attuali e fino ai concorsi, ma potrebbero esserci problemi nel farlo.

A proposito della questione ANVUR, viene chiesto quali sono gli sviluppi sulla valutazione dei Tecnologi? Gomez riferisce di aver contattato Vercesi in merito alle diverse scelte dei Direttori di sedi diverse sull'inserimento dei Tecnologi in lista, e Vercesi ha fornito risposte e una grande disponibilità nel chiarire i momenti del processo, sottolineando anche che è stata posta attenzione alla questione. Però non sembra essere cambiato molto. Almeno sappiamo che si tratta di scelte meditate e non di trascuratezze.

Domanda: stato dei disciplinari (es. missioni estere)?

Risposta: Gomez ha chiesto, ed ha avuto risposta che non ci sono sviluppi; l'osservazione che sono passati diversi mesi però lo spinge a tornare prossimamente alla carica.

Viene fatto osservare che però ci sono comportamenti difforni fra le sedi.

Gomez risponde che sarebbe auspicabile ma spesso si è temuto che il tentativo di uniformare tutte le regole fra le sedi potrebbe introdurre troppe rigidità: si paventa il rischio che si raccolga il peggio delle varie realtà, e che questo sia adottato peggiorando situazioni che invece sono ora accettabili.

Discussione.

Formazione: Gomez spinge per l'adozione di criteri diversi dalla distribuzione "a pioggia". Meglio privilegiare qualche sede (a rotazione negli anni) ma permettere di organizzare una formazione che abbia senso e sia funzionale alle esigenze del personale di una struttura. Ricorda a questo proposito che i fondi, che gli anni precedenti sono arrivati in autunno,

quest'anno grazie allo sforzo congiunto di Ufficio Formazione, Presidente e Membri di Giunta sono già disponibili nelle Strutture.

Gomezel precisa che siamo nella fase "calda" del rinnovo delle RSU, e che quindi i sindacati, sebbene invitati, non hanno potuto partecipare. Ha confermato la sua partecipazione solo Ernesto Filoni della CGIL Ricerca.

Filoni (FLC CGIL)

Dato atto all'INFN di aver introdotto dei criteri di trasparenza nelle relazioni sindacali, propone vari temi.

Regolamento del Personale.

Il Regolamento è stato sviluppato con un lavoro lungo e dopo molte discussioni, in cui il sindacato (i vari sindacati) è stato coinvolto in modo corretto, ed è intervenuto in modo pregnante sui vari punti. Si era raggiunto un documento che i sindacati ritenevano accettabile, ed era stato approvato in una sessione del Direttivo in cui erano presenti anche i tecnici nominati dai Ministeri per partecipare alla stesura del testo.

Ma il Ministero (MIUR) poco prima della scadenza dei tempi di silenzio/assenso, ha presentato delle osservazioni ed ha inoltrato il testo al Ministero della Funzione Pubblica chiedendone il parere. E questo parere è stato molto forte: la scelta relativa al "tenure track", che dava tempi certi ai precari, è stata rigettata. La FLC ha diffuso un comunicato molto duro nei confronti soprattutto del MIUR.

I tempi per il Regolamento a questo punto non sono più certi: parecchi mesi, almeno 6.

Piano Triennale

Presenta il dettaglio della discussione (piuttosto tecnico) sui fondi disponibili dal turnover 2009, 2010 e 2011. L'INFN a suo parere ha commesso un errore nei conteggi, e non ha chiesto nel 2010 delle assunzioni a cui aveva diritto. Prevede ora di utilizzare i fondi chiedendo di bandire 15 nuovi posti di avanzamento di livello per Ricercatori e Tecnologi nel 2013. Ci sono costi molto forti per questi ultimi, perché i nuovi posti vanno banditi a metà fra interni e posti esterni, molto costosi.

Serra contesta talune di queste cifre, sottolineando che, se il vincitore è un interno (anche su un concorso "esterno"), ci sono dei risparmi che dovrebbero poter essere riutilizzati. Se non è così si vorrebbe capire il meccanismo quale sia. Inoltre, viste le recenti posizioni della funzione pubblica riguardo l'INFN, l'ipotesi FLC di utilizzare l'Art.15 per i passaggi di livello dei ricercatori e tecnologi sembra di difficile applicazione.

Filoni ammette che ci sarebbe un risparmio, ma sostiene che si tratta di fondi 2009, che avrebbero dovuto essere spesi nel 2010, e difficilmente i Ministeri vigilanti permetteranno all'INFN di usarli, probabilmente andranno persi. Si sarebbe semmai dovuto provare a fare

questa operazione nel 2012, usando il Piano Triennale per modificare in questa direzione la pianta organica.

Discussione tecnica su questo tema, con vari interventi e qualche punta di polemica.

Filoni sottolinea che l'INFN fa la scelta di non saturare la pianta organica per "gestirla al meglio". Però ci sono pericoli in questa politica: se in altri Enti risultasse la presenza di Personale in soprannumero, potrebbe addirittura succedere che queste persone siano ricollocate d'ufficio dai Ministeri vigilanti, saturando la pianta organica dell'INFN con loro.

Polizza INA. La sentenza della Cassazione apre spiragli di pericolo del tipo di quelli indicati dal RN. Oggi non ci sarebbero problemi se la conciliazione fosse stata estesa a tutto il Personale. Oggi si cercherà di ragionare sulla situazione. Bisogna certamente capire come si pone il nuovo management sul problema.

Discussione, molte domande anche tecniche.

Emergenza neve. Problemi relativi alla chiusura in giorni lavorativi per cause di forza maggiore (es. emergenza neve). Succede che Enti diversi abbiano preso decisioni diverse: qualcuno (l'INFN) sembra aver scelto di obbligare i dipendenti a consumare giorni di ferie per giustificare quelle assenze. Altri Enti hanno fatto qualcosa di diverso. La cosa va ridiscussa, Gomez el si ripromette di sollevare la questione in Direttivo.

Il contratto integrativo 2010 rimandava ai Direttori la definizione degli obiettivi da raggiungere per poter applicare dei criteri di performance ai fini della premialità "Brunetta" (25% buoni, 50% medi e 25% "cattivi").

Gomez el conclude ricordando che la prossima riunione è fissata per il 5 e 6 giugno. Sede: inizialmente si erano proposti i LNGS, in seguito si è offerta pure Trieste. Per rispetto ai tempi della candidatura e opportunità anche climatiche, vengono confermati i LNGS, anche se Gomez el chiede ai rappresentanti dei LNGS di chiedere l'autorizzazione al Direttore dei Laboratori. Seguirà nei prossimi mesi la fase organizzativa sul piano logistico.

Viene nuovamente sollevato il problema dei fondi per le missioni in Italia per i Rappresentanti. Gomez el ricorda che in molte strutture il capitolo di spesa per questi fondi è esiguo. Su questo punto si è già confrontato con il Direttore Generale per poter capire quali margini ci sono di un finanziamento centrale per le missioni istituzionali. E' una questione da definire, Gomez el chiede ai Rappresentanti di pensarci ed avanzare proposte.