

Resoconto dell'Assemblea nazionale TTA LNF 15-16 novembre 2011

15 novembre 2011 – Sessione congiunta con i Ricercatori

Dosselli

In veste di Direttore dei LNF dà il benvenuto all'Assemblea congiunta.

Gomez – Valente

Introducono la riunione.

Ferroni

Nel suo intervento inizia commentando la situazione generale, sottolineando le difficoltà economiche che ci attendono.

I finanziamenti statali sono in diminuzione più o meno costante, ma in linea di principio potrebbero aumentare i fondi esterni. Contatti sono stati avviati anche con Confindustria, ma non si vedono indicazioni di soluzione a breve del nostro problema maggiore: il numero elevato di precari, che sono specializzati e potrebbero (dovrebbero) poter trovare sbocchi appunto nell'industria, evento che in Europa è normale.

La nuova figura del Direttore Generale potrebbe essere utile in questo confronto col mondo esterno.

Un'altra chance importante per i finanziamenti dell'Ente dovrebbe essere rappresentata dai fondi europei; il nuovo programma quadro (Horizon2020) avrà una dotazione di circa 80 G€.

Esprime idee sui finanziamenti per la formazione (sotto forma di borse post-doc, dottorati, borse per stranieri). L'INFN investe molto su questi temi. Un'idea potrebbe essere quella di cercare di ancorare meglio i Laboratori alle Università, legando ad es. delle borse all'attività dei Laboratori. Affronta poi la questione su come organizzare meglio il tutto. L'INFN potrebbe organizzare dei corsi specialistici di Dottorato, ad es. sugli acceleratori, su cui ha in casa una competenza specifica.

Un altro punto importante è rappresentato dal regolamento dei concorsi. In questo senso la situazione non è certo favorevole: i concorsi, col blocco del turnover, sono praticamente bloccati... quindi è un buon momento per riorganizzare la materia in attesa di tempi migliori.

In Europa circa il 5% dei dottorandi resta nel mondo della ricerca (anzi, la percentuale totale è persino minore; il 5% lo si rileva nel campo scientifico) perché l'industria li apprezza e li assorbe. In Italia il titolo di Dottore di Ricerca ha significato solo in ambito accademico e di ricerca. Bisognerebbe tentare di fare qualcosa per sanare questa anomalia italiana. Speriamo che anche su questo tema il nuovo Governo possa portare qualche contributo.

“In un mondo ben fatto” sarebbe naturale che l'ANVUR valutasse l'INFN come un tutto uno, e allora avrebbe senso una gestione anche più centralizzata dell'attuale; oppure, se le Sezioni disponessero di una forte autonomia, occorrerebbe trovare il modo di introdurre un meccanismo di valutazione a livello delle singole Strutture, magari interno all'Ente, a monte dell'ANVUR.

Sessione di domande a cui il Presidente risponde:

Domanda: Criteri di valutazione per il reclutamento delle persone (tenure track o simili).

Ferroni: Se potessimo pianificare le assunzioni, si potrebbe creare un meccanismo a imbuto di selezione fra i dottorandi per i postdoc, e fra i migliori postdoc per le assunzioni, se possibile includendo un tempo di esperienza all'estero. Vista la situazione italiana, occorre una selezione dura e basta, perché, se avendo 10 persone, li tengo tutti e 10 fino ai 40 anni,

e poi ne devo mandare a casa 9, i danni che provo sono maggiori rispetto al mandarne via 7-8 subito o quasi... Almeno, non si creano false illusioni e non diventiamo un "disoccupificio". Poche certezze, ma chiare.

Nelle Università bisognerebbe trovare un qualche sbocco: attualmente è difficile immaginare che ci siano molti posti nei campi tipici dell'INFN, e questo a sua volta si traduce nel numero di studenti che si specializzano su argomenti tali da fornire nuove leve all'INFN. È un tema da tener ben presente.

Seguono poi diverse **domande** sugli assegni di ricerca e sui fondi esterni (es. ESA).

Ferroni: L'Italia partecipa con fondi significativi, ma per mancanza poi sia di iniziativa che di funzionalità degli altri Enti (tipo ASI) stenta a riprendere (con finanziamenti) i fondi con cui partecipa. L'INFN potrebbe stabilire accordi con gli altri Enti per ottimizzare questi processi.

Domanda: Come si pensa di gestire la ristrettezza di personale per il problema dei Servizi?

Ferroni: Ci sarà un Direttore Generale che si farà carico di queste problematiche. Certamente si pone il problema di ottimizzare le risorse, e riorganizzare il personale per rendere più efficienti i Servizi e ridurre i loro costi.

Domanda: che futuro avrà Frascati, anche in vista della SuperB: è questo "tutto e solo" il futuro dei LNF? SuperB non è un progetto solo INFN.

Ferroni: non è un progetto "solo" INFN essenzialmente per motivi contabili; il consorzio è stato creato per elasticità contabile ed amministrativa nei confronti anche del Personale (soprattutto quello a tempo determinato) a ciò dedicato. Certo, se sorge una struttura a 3 Km dai LNF, non si può pensare che i LNF siano "altro" e che quindi sviluppino qualcosa di diverso "per conto loro". I Laboratori possono essere "il seme" di tante cose. Per gli acceleratoristi di Frascati ci saranno prospettive molto importanti, dato che è un centro di competenza a livello nazionale. A chiunque vengano assegnate le risorse per produrre nuovi acceleratori, l'INFN potrà far valere il suo know how.

Domanda: come si pone la nuova dirigenza nei confronti del senso di disagio che il Personale avverte: ad es. la Polizza INA, oppure il riconoscimento delle anzianità pregresse, per i quali ci sono in atto vari ricorsi da parte del Personale?

Ferroni: per quanto riguarda la polizza INA, non si farà nulla fino alla sentenza della Cassazione. Per l'anzianità pregressa, nel nuovo Regolamento è scritto quello che l'Ente vuole fare. Aspettiamo cosa ci dicono i Ministeri vigilanti. Le sentenze però sono ad personam, e non autorizzano l'Ente a fare delibere. Se la Cassazione conferma quanto già definito, e se il nuovo regolamento passa, per il futuro si potrà contare almeno su qualche certezza. Ma è impossibile pensare che il nuovo Regolamento si applichi ai casi pregressi.

Domanda: ci sono voci di accorpamenti di Servizi. Cosa c'è di vero. Cosa ci si deve aspettare?

Ferroni: è in corso "un esercizio" su come si possono ottimizzare i servizi a fronte del calo fisiologico del Personale in assenza di ricambio dovuto al blocco delle assunzioni. Sedi geograficamente vicine: come si possono ottimizzare i Servizi fra Roma 1, 2 e 3? Fra Padova e Legnaro? Fra Milano e Bicocca? Fra Catania e Laboratori del Sud? È uno studio sulla ottimizzazione dei Servizi, nessuna chiusura, ma una riddiscussione del funzionamento essenzialmente fra i Direttori locali.

Per le Sezioni "piccole": chiederà ai Direttori delle Sezioni qual è la "sostenibilità" delle loro Sezioni. Il Direttivo valuterà e, se dovesse decidere che questa sostenibilità non c'è, si discuterà di cosa fare....

Domanda: questa riorganizzazione, che impatto avrà sul Personale? Alcuni dipendenti saranno "costretti" a spostarsi fisicamente cambiando città?

Ferroni: Nessuno si sposta di città'. Però' se questo processo non comincia l'Ente avrà difficoltà. Se la pianta organica resta di 1906 e il turnover resta ridotto al 20% le Sezioni chiuderanno prima o poi tutte, una per una... Si vedrà.

Domanda: ci sarà una rappresentanza per il Personale dell'Amministrazione Centrale?

Ferroni: se nulla lo osta, si farà senz'altro. Se qualcosa lo osta, si esaminerà ed eventualmente si capirà se e come si potrà rimuovere l'ostacolo. Tutto quello che si può fare per "far vivere meglio" le persone va perseguito nei limiti del possibile.

Domanda: come si continuerà con la concertazione sindacale per le assunzioni ed il precariato?

Ferroni: la situazione contingente spinge a scelte. O si chiude l'Ente, oppure si capisce "chi è indispensabile e chi non è indispensabile". I posti che ci saranno NON saranno sufficienti ad assumere tutti. Ci sarà un momento in cui le Sezioni avranno 1, 2 o 3 posti, e 10 concorrenti. Non ci sono facili soluzioni, se la dovranno vedere. Non si possono mantenere impegni presi in passato se oggi la situazione non lo consente più.

Domanda: ma queste decisioni a volte risalgono a un futuro molto remoto ormai, e rischiano di pagare lo scotto delle persone che sono venute ben dopo...

Ferroni: sarebbe però peggio se lo scotto lo pagasse qualcuno che è sempre stato virtuoso... La probabilità che una Sezione che ha assorbito tutti i suoi precari assorba qualcuno in eccesso altrove è praticamente nulla. Non ci saranno più assegnazione di sede forzata: in ogni concorso sarà chiara la sede di destinazione, e chi partecipa saprà a priori dove andrà se vincerà.

Domanda: l'INFN sta invecchiando. Quanto spazio avranno i giovani? E le donne? E se si parla di chiudere strutture, si terrà conto delle necessità del Personale, cercando di chiudere "per ultime" le strutture la cui chiusura comporterà necessità di spostamento per le persone coinvolte?

Ferroni: le carriere sono determinate da concorsi. Le commissioni di concorso sono formate da persone, come quelle che si trovano in questa sala. Ci vuole una crescita della coscienza dell'Ente. Ma il blocco del turnover rende tutto difficile.

Domanda: sarà difficile che il Direttore Generale possa risolvere tutti i problemi, non è realistico che possa trovare soluzioni per ogni problema.

Ferroni: dal Direttore Generale è logico aspettarsi l'impostazione di modi di funzionamento e di organizzazione razionali, e si cercherà di uniformare le Sezioni a quei criteri, asintoticamente e per quanto possibile. La persona non è stata ancora individuata. Il modo di funzionamento della Pubblica Amministrazione in Italia è sicuramente deficitario. Occorre una persona che abbia esperienza di organizzazione del lavoro NEL PRIVATO. Non possiamo pensare di essere autoreferenziali.

Domanda: il nuovo sistema informativo ha portato degli snellimenti, ma esistono “pastoie” amministrative che creano blocchi. Se il Regolamento potesse snellire le cose, questo aiuterebbe.

Feroni: con la nuova Direzione della AC e insieme al nuovo Direttore Generale affronteremo anche questo problema. Non c’è nessuno che abbia le soluzioni in tasca e già pronte.

Domanda: come saranno individuati i criteri di selezione e realizzata la trasparenza nei concorsi?

Feroni: è inevitabile che nella situazione attuale ci sia poca trasparenza: se concorrono 200 persone per 16 posti, inevitabilmente si dovrà decidere anche in base a criteri che in qualche modo finiscono con l’essere “extra concorso”: ad es. l’esperienza ed i titoli. Questo è ragionevole, ma se per lo stesso posto concorrono persone di 40 anni che lavorano con diversi gradi di precariato da 12 o 13 anni e persone di 28-30 anni appena uscite dal dottorato o dal postdoc, è inevitabile che i giovani finiranno con l’essere penalizzati. All’estero a 40 anni si concorre per ordinario, non per ricercatore. Pertanto andrebbero trovati dei correttivi per questo processo di selezione.

Domanda: criteri di finanziamento per i nuovi progetti.

Feroni: il Comitato tecnico scientifico dovrebbe definire delle norme chiare e rigide a cui le CSN dovranno attenersi per la promozione di nuovi esperimenti. Dovranno fare attenzione a quali risorse devono attingere, se ci sono e dove trovarle. A queste “istruttorie” le CSN non sono abituate, nell’ottica di promuovere esperimenti validi non si preoccupano troppo di scaricare sull’Ente in sé eventuali costi stimati male. Si dovrebbe decidere di finanziare un progetto a livello di Comitato Tecnico Scientifico e di Direttivo. Se una CSN vuole far partire un progetto autonomamente, dovrebbe farsi carico del suo finanziamento negli anni a venire e gestirlo interamente con il Budget di Commissione.

Non è possibile perpetuare il vecchio metodo di autonomia totale delle Commissioni Scientifiche Nazionali; non ci sono soldi, diventa quindi necessario attuare programmazioni oculate con visibilità di anni. Le CSN vanno responsabilizzate.

Domanda: anche il nuovo Statuto non prevede che il Direttore del CNAF sia membro del Consiglio Direttivo. Perché questa differenza?

Feroni: storicamente è stato così, e non so la ragione della scelta anche nel precedente. Il “Centro Nazionale” è un centro “nazionale”, non locale. Non ha una sua autonomia come le Sezioni, che sono radicate sul territorio, ha una valenza più “generale” e meno “locale”. Inoltre afferma che non ha nulla in contrario a che venga nominato un Tecnologo come Direttore del CNAF, anzi, gli sembra semmai opportuno.

Si conclude con i ringraziamenti la sessione di domande e risposte con il Presidente.

Presentazione sul CUG. [Le slide](#) sono disponibili on line sui siti dei RN. Relazione sulla evoluzione dal CPO al CUG. Sottolinea che è un organismo con compiti consultivi, ma prevede anche compiti propositivi. I membri sono pariteticamente indicati dai sindacati e dall'Ente. I membri nominati dall'INFN li ha scelti lei stessa. Nel futuro la partecipazione avverrà a seguito di selezione della dirigenza e dal CUG uscente su un pool di volontari autocandidati.

Il CUG produrrà ogni anno una relazione su come l'Ente implementa le pari opportunità ed il benessere organizzativo riguardo criteri di genere. Il CUG ha compiti di verifica sulla vita quotidiana dell'Ente e sugli effetti delle azioni positive che vengono promosse.

Il CUG definisce un Piano Triennale di Azioni Positive.

Azioni:

- promozione del codice Minerva sui criteri di valutazione delle persone, al fine di ottenere una effettiva parità di genere;
- promozione della presenza femminile nei livelli apicali;
- valorizzazione delle risorse umane;
- anagrafe delle competenze del personale TTA;
- attuazione delle Human Resources Strategy for Researchers prodotte dalla Commissione Europea.

Osserva che alcune realtà italiane hanno messo a punto dei programmi di strategia sulle risorse umane. Porta come esempio di queste azioni le Università di Camerino e di Palermo.

Ricorda l'esistenza e importanza della figura della Consigliera di Fiducia, la dottoressa Capponi, a cui è possibile rivolgersi per problematiche personali all'interno dell'Ente.

Il progetto Benessere Organizzativo, portato avanti insieme alla Consigliera di Fiducia dell'Ente, comporterà in ogni sede la compilazione di un questionario sul benessere organizzativo. Gli esiti verranno poi discussi in sede e, in caso di problemi, privatamente con gli interessati.

Mostra una serie di grafici di statistiche di genere per il Personale Amministrativo, Ricercatore, Tecnico e Tecnologo, da cui si evince la scarsa presenza femminile. Inoltre, in questo periodo di crisi, si vede che i pochi neoassunti sono percentualmente in numero maggiore uomini rispetto alle donne.

Paolo Valente osserva che questa disparità è sociologica: ossia, diffusa nella società e suggerisce a laia di provare come CUG a indagare su quanto il genere influenza le scelte specifiche dell'INFN, in modo da verificare se si comporta meglio o peggio degli altri Enti di Ricerca. E, meglio ancora, se, più in generale, si può approfondire questo aspetto in relazione al resto della Pubblica Amministrazione.

Discussione

Alla fine laia chiede all'assemblea congiunta suggerimenti su come si potrebbe lavorare insieme.

Gomezal

Evidenzia che nell'INFN, oltre alla discriminazione di genere, esiste una percezione di discriminazione fra il Personale Ricercatore e il Personale TTA. Nella valutazione del benessere organizzativo potrebbe essere interessante verificare l'esistenza di questa "forma mentis" ed eventuali azioni che potrebbero portare al superamento di questa percezione.

Domanda: problema (annoso) degli asili nido.

Masullo: in principio è possibile ottenere dall'Ente delle sovvenzioni sul costo degli asili nido. Ma il regolamento attuale prevede l'assegnazione di fondi alle strutture sulla base del numero di dipendenti; questo introduce delle disparità fra le sedi.

Valente ringrazia laia e le raccomanda di rivolgersi alla capillare rete dei Rappresentanti del Personale per un contatto il più possibile diretto col Personale tutto.

Visto che l'Assemblea è congiunta fra Ricercatori e TTA, Valente propone un confronto tra le diverse comunità al fine di individuare eventuali difficoltà che le persone percepiscono nel rapporto lavorativo quotidiano legate alla differenza di inquadramento e di profilo.

Lo Re, Asti

Ribadiscono quanto evidenziato da Gomezel: è sentita da parte del Personale TTA la percezione di "diversità" fra i Ricercatori e "tutti gli altri", che è continuamente evidenziata anche da espressioni "istintive" che si ritrovano nel rapporto lavorativo di tutti i giorni.

Discussione sul tema.

16 novembre 2011 – Sessione riservata ai Rappresentanti TTA

Gomezel

Apri la seduta. Discussione organizzativa, inizialmente ci si concentra sugli aspetti organizzativi e viene richiesto di evidenziare eventuali mancanze o eccessivo carico di lavoro sui rappresentanti delle strutture.

Si esaminano in particolare i seguenti argomenti:

- il sito del RNTTA,
- le comunicazioni in tempo reale
- le comunicazioni sindacali
- i nuovi Rappresentanti.

Alla ventilata possibilità di separare in qualche modo le comunicazioni più strettamente legate agli interessi dei tecnologi da quelle di tecnici e amministrativi, Roberto ribadisce che ritiene fondamentale che tutti i profili che rappresenta siano informati affinché non si perda lo spirito di unità che con il suo mandato vuole perseguire. Inoltre, ricorda che in molte strutture non ci sono rappresentanti per il profilo di tecnologo ma rappresentanti unici per il personale tecnico, tecnologo e amministrativo.

Note organizzative:

Viene proposto, dopo aver verificato la sua disponibilità, di usare le minute di Paolo Lo Re come base per la stesura dei verbali delle Assemblee nazionali.

Roberto informa che, visto che le informazioni e i resoconti dei CD sono messi a disposizione sul sito del rappresentante nazionale e che molta altra informazione viene comunicata via e-mail, l'Assemblea dei Rappresentanti non deve più essere il luogo privilegiato per poter avere informazioni che possono essere ormai elaborate durante tutto l'anno. Il lavoro in Assemblea sarà invece per la maggior parte del tempo dedicato alla discussione, alla stesura di proposte e elaborazione di documenti e linee di programma. Questo richiederà la presenza attiva di tutti i rappresentanti locali eletti nelle strutture. Gli anni che ci aspettano dovranno essere

seguiti con attenzione, molte sono le decisioni che il management dovrà prendere per far fronte alle difficoltà economiche e organizzative e il Personale costituisce una nostra priorità.

A proposito della partecipazione dei Rappresentanti alle Assemblee e ai Consigli di Struttura Roberto precisa che il ruolo di Rappresentante locale è fondamentale, ancor più di quello nazionale, perché i primi operano nelle strutture di appartenenza. Sono le antenne più sensibili per l'umore del Personale e possono far da supporto all'azione dei Direttori nel perseguimento del benessere e nella valorizzazione delle persone che lavorano nelle strutture. Inoltre, possono riportare in Assemblea le loro idee e le proposte emerse dai loro rappresentati. Tutti devono partecipare attivamente a questo processo per rendere concreto e non solo teorico il contributo che queste rappresentanze, uniche nel panorama della ricerca italiana, possono offrire dopo il loro riconoscimento definitivo nello Statuto dell'INFN.

Raccomanda quindi forte partecipazione, costante impegno e massima serietà, così da poter essere di aiuto e indirizzo al Direttivo, che è fondamentale percepisca evidente l'impegno, l'interesse e l'importanza del lavoro che l'ufficio della rappresentanza comporta. Ogni Rappresentante deve sentire la responsabilità del ruolo che, accettando l'incarico, si è assunto e, qualora onestamente si rendesse conto di non poter dedicare il tempo necessario a questa attività e partecipazione attiva, sarebbe opportuno favorisse qualcuno che possa farlo, dedicandovi il tempo che questo ruolo merita e richiede.

Discussione: ci sono sedi in cui i Direttori, adducendo problemi (per la verità spesso reali) di penuria di fondi per missioni interne, suggeriscono una riduzione di partecipazione alle assemblee nazionali, proponendo di finanziare, ad esempio, una persona sola per Struttura, alternando la sua partecipazione. Rappresentanti di alcune Strutture raccomandano quindi a Roberto di evidenziare il problema in Consiglio Direttivo. Roberto prende atto della richiesta, e comunque raccomanda, quando il problema si ponesse in una sede, di segnalarglielo immediatamente. Si impegna quindi a contattare gli eventuali Direttori coinvolti, ed a rappresentare a Ferroni il problema della mancanza di fondi che incidono su quelli che sono momenti istituzionali dell'ente, al fine di individuare il modo di finanziare la partecipazione dei rappresentanti eletti.

Gomez el ribadisce infine che il momento dell'Assemblea NON rappresenta un mero scambio informativo dal rappresentante nazionale ai rappresentanti locali, ma è piuttosto una riunione di persone che pensano e contribuiscono attivamente, pertanto una ridotta partecipazione di fatto la impoverisce. Precisa di aver bisogno di tutti i rappresentanti per lavorare bene perché ogni persona è fondamentale per il contributo che può portare; ne consegue che oltre al lavoro durante l'anno, ha bisogno di TUTTI in assemblea nazionale nelle date programmate.

Sulla base di quanto sopra sottolineato Roberto procede a programmare 4 riunioni annue (una proposta per 3 viene rigettata dalla maggioranza) articolate su 2 giorni.

Vengono quindi proposte e fissate sin da ora le date per le Assemblee del 2012:

- 6 e 7 marzo
- 5 e 6 giugno
- 18 e 19 settembre
- 4 e 5 dicembre.

Tutti concordano con la scelta di effettuare gli incontri in diverse Strutture perché questo favorisce l'incontro dei rappresentanti con il personale che lavora nelle diverse sedi dell'INFN. I luoghi verranno individuati a seguito della disponibilità offerta dalle strutture stesse, ed è anche possibile che qualche data possa variare in funzione della partecipazione del Presidente o della Giunta alla riunione. Saranno tutte indicate sul sito, nel calendario eventi presente nella *Home Page*.

Per la riunione di marzo, i rappresentanti di Ferrara candidano la sede per ospitarla, verrà confermata a giorni la fattibilità. Per giugno i rappresentanti dei LNGS candidano i Laboratori per l'incontro. Per settembre (o dicembre) si riceve l'offerta dei rappresentanti di Napoli.

Approfondimento su fatti recenti.

Elezione del Presidente: Roberto racconta lo svolgimento dell'elezione in maggiore dettaglio. A votazioni alterne c'è stata l'eliminazione ogni volta dell'ultimo, finché non sono rimasti Masiero e Ferroni con la differenza di un piccolo scarto di voti. Alla fine il voto si è spostato su Ferroni che ha riportato il noto risultato.

Di seguito Gomezel, che nell'esprimere il suo voto ha tenuto conto delle indicazioni ricevute dalla Assemblea dei Rappresentanti, relaziona su come ha votato nel corso delle votazioni e illustra le motivazioni che lo hanno indotto alle diverse preferenze di voto.

Informa infine che il membro di Giunta di nomina governativa è Paolo Bonifazi.

Per quanto concerne l'istituzione di una nuova Direzione dell'AC per il Sistema Informativo: se ne è discusso, e appariva chiaro che diverse persone aspiravano al ruolo. Si è indicato il nome di Maggi, anche in considerazione delle problematiche relative al sistema informativo. A questo proposito si evidenzia che il sistema informativo presenta ancora molti problemi, soprattutto di supporto e di attuazione pratica.

La pianta organica: è e rimane costituita da 1906 unità. Il CD straordinario ha votato una delibera sulla pianta organica, ma esclusivamente per comunicare al Ministero la variazione di 6 Ricercatori in meno e 6 Tecnologi in più.

I numeri delle assunzioni liberate dal turnover sono 39 + 3 + 20. I 39 sono sicuri. Il paletto della Funzione Pubblica che fissa al 20% massimo il budget per l'assunzione del personale cessato nel 2010 comporterà quasi sicuramente una riduzione delle 20 assunzioni prospettate nel 2011.

Gomezel ha chiesto ai Rappresentanti di esprimere un parere sulla situazione dei Servizi nelle Strutture e la loro sofferenza dopo averne parlato con il Direttore della Struttura, per poter esprimere in CD un parere meglio informato sul tema.

I due profili di Dirigente Tecnologo previsti, saranno mantenuti per "rimborsare" i 2 posti da Dirigente che il profilo ha "perso" in occasione del tristemente famoso concorso in cui i posti furono occupati da Primi Ricercatori.

Per quanto concerne le selezioni ex art. 53, da novembre ci saranno i pagamenti a regime, mentre da febbraio, se ci riescono, pagheranno gli arretrati. Ma potrebbero esserci slittamenti, perché la fine dell'anno è un periodo molto pesante per la Direzione Affari del Personale.

Domanda: i 39 posti "bandibili" sono stati richiesti?

Risposta: sì, ma la delibera era necessaria per la sola definizione in profili e livelli della pianta organica, risolto solo di recente.

Discussione sul tema.

Domanda: le persone che usufruiscono di quanto descritto nella circolare sull'esonero dal servizio (con lo stipendio al 50%), incidono sul turnover?

Risposta: no. Si contano solo quando vanno davvero in pensione. Nel frattempo, le persone mancano e i Servizi vanno in difficoltà. Non c'è soluzione, la legge prevede questo.

Domanda: sugli accorpamenti di servizi a cui accennava il Presidente ieri, è stato mai discusso qualcosa da qualche parte?

Risposta: No, nulla di ufficiale in Direttivo.

Anzellotti riferisce che il Direttore di Roma1 ha comunicato in Consiglio di Sezione che il Presidente le ha chiesto uno studio sulla possibilità di "ottimizzazione dei Servizi" da effettuare con i Direttori di Roma 2 e 3.

Da alcune sedi viene evidenziato che questi temi non sono stati minimamente affrontati nei Consigli di Struttura, mentre in altre sedi sì.

Gomez Su questi temi, che non passano per il Direttivo, ma sono trattati all'interno di contatti diretti fra il Presidente e i singoli Direttori, è di fondamentale importanza che i Rappresentanti locali, che ricevono (o dovrebbero ricevere) feedback dai propri Direttori, si tengano informati, e soprattutto riferiscano gli sviluppi, al fine di poter fornire un contributo positivo in una operazione così delicata per il personale stesso.

Discussione.

Elezione nuovi membri di Giunta:

Nel prossimo CD si eleggeranno 2 nuovi membri di Giunta, perché Andrea Vacchi non si ripresenta per il secondo mandato. Per una posizione ci sono 2 candidati, per l'altra posizione ce ne sono 3.

Gomez sollecita una discussione sulle indicazioni di voto. Interventi dei Rappresentanti che conoscono personalmente i candidati. Vengono espresse opinioni su Falciano (Roma 1), Merola (Napoli), e Rotondi (Pavia). Vengono pure espresse impressioni e considerazioni su Batignani (Pisa), la sua Sezione (Pisa) potrebbe rimpiangerlo se lascia: è stato appena confermato Direttore per il secondo mandato.

Gomez voterà tenendo presenti le indicazioni ricevute.

Discussione sull'organizzazione dei gruppi di lavoro.

- Gruppo di lavoro organizzativo. I precedenti componenti erano Vanzanella, Arezzini, Pagliai. Vanzanella non è più nell'Assemblea, Pagliai è alla sua ultima partecipazione ufficiale. Resta Arezzini. Entrano Lo Re e Donkerlo. Pagliai resta comunque a disposizione. Entrano anche Anzellotti e Alessandri.
- Gruppo di lavoro sulla polizza INA e previdenza complementare. Per ora è sospeso.
- Gruppo di lavoro per l'armonizzazione delle procedure amministrative. Attività sospesa in attesa della nomina del Direttore Generale e delle sue scelte. Però è utile, per stabilire relazioni con la AC anche per il sistema informativo. Gomez sollecita la partecipazione di personale amministrativo. Pagliai e Asti vengono coinvolte, anche se entrambe sono (o saranno presto) fuori dall'assemblea. Roberto coinvolge Schilirò. Con riserva: Donkerlo.

- Gruppo di lavoro sulle rivendicazioni del Personale Tecnologo. Arezzini, Bosotti, Farinon (da confermare), Lo Re, Serra, Michelotto, Boscolo, Bucciarelli.

Pausa Pranzo.

Incontro con i sindacati.

Nota: Nel corso della discussione si chiede ai sindacati se abbiano rilevato un cambiamento di disposizione da parte nuova della dirigenza dell'Ente nel confronto e nella comunicazione con le rappresentanze sindacali. I sindacati rispondono che non hanno ancora avuto modo di confrontarsi direttamente con la nuova dirigenza. Hanno chiesto al Presidente un incontro a breve (su argomenti specifici) e quindi ci sapranno dire in seguito.

Carinci (FIR CISL)

Chiusi definitivamente i contratti della tornata 2009-2010. Aumento dell'indennità di Ente (IV-VIII). Tamponato al massimo, quasi azzerato, il taglio del 10%. È rimasta sul tappeto la questione del salario accessorio 2011. I problemi presenti sono significativi; lo scoglio è sul taglio: non si capisce, lato INFN, quanti fondi sono disponibili, anche perché l'INFN continua ad aggiungere voci (come indennità di responsabilità e straordinari) che erodono l'importo complessivo, senza minimamente consultare i Sindacati, che lo scoprono a volte a cose fatte. Altro problema: secondo una circolare della Funzione Pubblica i fondi per il finanziamento dell'art. 54 sono prelevati dal salario accessorio, cosa non prevista dal contratto. Quindi l'importo per il salario accessorio si riduce in modo eccessivo, mentre può essere finanziato a crescere solo dai fondi art. 19 (conto terzi).

Filoni (FLC CGIL)

Per i prossimi anni (fino al 2014) la legge blocca ogni progressione economica. Attualmente i tavoli contrattuali sono divisi, la FLC auspica che si possano "compattare". L'idea di FLC è di proseguire con la trattativa ignorando la circolare e rispettando il contratto. L'ARAN alla fine si pronuncerà. Sarebbe molto grave se un Ministro, con una circolare, potesse "reinterpretare" e stravolgere l'applicazione di un contratto. Capitolo SuperB: non è stato ancora possibile per il Sindacato accedere allo statuto del nuovo Consorzio. In queste cose l'INFN conferma la tradizione di poca trasparenza già inaugurata con l'elaborazione del suo statuto. C'è stato un finanziamento di 19 M€, e non c'è la minima chiarezza su come questi soldi saranno gestiti dall'INFN e/o dal consorzio, in relazione al Personale (soprattutto precario) che al Consorzio sarà addetto.

I Sindacati hanno chiesto al nuovo Presidente un incontro urgente specifico sul problema del precariato.

Nuovo Regolamento: relaziona su cosa immagina la FLC per il reclutamento INFN. A regime bisogna evitare una esplosione di precariato, e regole certe sul percorso di precariato pre-ingresso. Senza Assegnisti, Borsisti, co-co-co, e altro, i precari INFN sono oggi 248. Nell'immediato occorre capire come gestire la situazione per queste persone. Il nuovo Regolamento prevede una decisione assunta in seguito dal CD per la gestione del personale a tempo determinato ora in servizio.

La Funzione pubblica ha autorizzato le assunzioni sul turnover 2009-2010. L'INFN è in ritardo su questo: non ha ancora predisposto i bandi. Secondo la FLC circa 19 Tecnologi e un numero imprecisato di CTER, stabilizzandi che erano andati in deroga perché non avevano compiuto i 3 anni di servizio al momento delle stabilizzazioni, potrebbero essere assunti. Il DPCM fissa al 31/12/11 la data (ma forse una interpretazione porterebbe la scadenza al

31/3/12) per l'assunzione. L'interpretazione INFN è che entro questa data si può bandire. Assumere equivale a bandire i concorsi? Non c'è nessuna certezza. Altro punto spinoso sul Regolamento: riprendere e citare la legge Brunetta in merito alla valutazione e valorizzazione, oppure citare genericamente "la normativa vigente". L'INFN ha risposto che il Ministero attraverso i suoi esperti ha imposto di citare esplicitamente la legge, e di non legare la valorizzazione del Personale a ulteriori fondi. Un articolo specifico del Regolamento, sulla dirigenza, voluto dal Ministero, è stato "mitigato" grazie al confronto coi Sindacati, eliminando la figura della vice-dirigenza, che non è necessaria all'INFN e eroderebbe le già scarse risorse per il Personale.

Gomez chiede conferma delle unità di personale relative al turnover 2009-2010: 39 + 3. Sui 20 posti di turnover 2010, da tagliare al 20% chiede se il Sindacato è stato informato sui criteri che saranno adottati.

Risposta: negativa. È stato detto che prossimamente ci sarà un CD dedicato alle questioni del personale, del precariato e delle piante organiche delle Strutture.

Carinci spiega che la posizione del Sindacato è sempre stata quella di discutere la logica da seguire nelle assunzioni: il Sindacato preme per favorire soprattutto i precari.

Serra evidenzia che ci sono disparità fra le Strutture INFN, non solo tenendo conto dell'"anzianità di precarietà" delle persone, perché alcune Strutture, più virtuose delle altre, hanno minimizzato le assunzioni di Personale precario, mentre altre hanno immesso molti precari pur non avendo posti in pianta organica.

Carinci risponde che si cercherà di immettere in ruolo tutti, ma che nell'immediato andrebbe data priorità alle situazioni di maggior precarietà: durata del periodo di precarietà e anzianità delle persone.

Viene contestata questa scelta, sostenendo che ci sono persone che sono presenti ma non risultavano negli elenchi perché inquadrate e pagate nei modi più diversi.

Lunga discussione, con interventi di **Donkerlo, Filoni, Carinci, Serra, Anzellotti, Michelotto.**

Cecchinelli (UIL PAUR)

Discute l'accordo sul salario accessorio, presentando alcune slide con dati numerici sulle cifre in questione. Il taglio del 10% previsto dalla legge (art. 67 legge 103/09), NON deve applicarsi a tutto il fondo per il salario accessorio, di circa 7.44 M€, ma solo sulla parte eccedente l'indennità di Ente (pari a circa 4.55 M€), che non è oggetto di contrattazione in quanto già definito dal contratto. Il taglio che andava fatto era sulla cifra restante, cioè su 2.88 M€, e sarebbe risultata quindi di 288 k€. Dopo un parere dell'ARAN e del Ministero dell'Economia, l'INFN ha considerato anche i fondi per la contrattazione integrativa, portando il taglio a 484 k€, con una differenza in più di ben 195 k€.

I 7.44 M€ sono quindi scesi a poco meno di 7 M€.

Prosegue illustrando le previsioni sul salario accessorio. Viene manifestato vivo disaccordo da **Carinci** e **Filoni** sull'approccio della presentazione di Cecchinelli, che sembra dare inizialmente credito all'impostazione di Brunetta, per poi smentirla solo alla fine come inapplicabile.

Discussione.

Filoni precisa che altri Enti, che hanno una indennità di Ente mensile più alta, non hanno avuto sul salario accessorio i fondi che l'INFN ha avuto, grazie agli accordi sindacali. Questi

fondi hanno permesso di fare passaggi ex art. 53 in numero pari ai richiedenti, e così via. Cioè i dipendenti INFN non hanno avuto un trattamento peggiore di quello dei dipendenti degli altri Enti.

Discussione finale.

L'assemblea si chiude alle ore 16.