

Minute Assemblea TTA

Lecce, 10-11/12/2014

Gomez Introduce l'Assemblea ricordando che oggi, 10 dicembre, è il giorno dedicato alla Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo. Passa a riferire le novità in atto.

Per Jira il gruppo di lavoro ha incontrato il Direttore Generale nel luglio scorso che ha dato un assenso di massima all'introduzione di questo sistema di ticketing. Il lavoro prosegue, non ci sono annunci si sta procedendo.

Anche sul Telelavoro le cose proseguono. È stato creato un gruppo di lavoro del Direttivo sul tema. La rielaborazione e integrazione del documento proposto dall'Assemblea è stata completata. Il maggior cambiamento consiste nel fatto che la nostra proposta prevedeva la presenza di un progetto di Telelavoro, a cui poi possono aderire i dipendenti. Si è invertito l'ordine: a fronte della richiesta di qualcuno di poter afferire al telelavoro, si definisce un progetto al quale possa partecipare. Il documento è ora allo studio dei Sindacati, che dovranno dare un parere, è in programma un incontro a dicembre con la delegazione trattante. Si spera che si possa arrivare presto a una delibera che introduca il Telelavoro nell'INFN, cosa richiesta da vari colleghi. Inoltre, è previsto che la percentuale di Personale che può afferire al telelavoro sia calcolata su tutto il Personale..

Articoli 54. Per consentire l'applicazione dell'art. 54 occorre rimodulare la pianta organica. Ma, non essendo a costo zero, il MEF ha posto un veto. Per cui non si può applicare l'art. 54 perché la pianta organica nelle posizioni più alte è satura. Solo l'anno prossimo, con i nuovi pensionamenti, si libereranno posizioni (usabili purtroppo solo al 50%, solo dal 2017 si tornerà al 100% di turnover – se non cambiano le leggi).

Discussione sull'età pensionabile in seguito al nuovo decreto.

Domanda: è disponibile la distribuzione dei 17 nuovi posti da Tecnologo?

Risposta: Roberto non ha ricevuto la tabella con le distribuzioni per struttura. La tabella (vecchia) di cui dispone potrebbe non essere più attuale, quindi

preferisce non diffonderla. Ma comunque sicuramente lo fanno i Direttori, ai quali rimanda.

Il nuovo Regolamento del Personale e, di conseguenza, anche un disciplinare sulle missioni estere non sono ancora sbloccati.

Più in generale, si continua a lavorare per tentare di far uscire gli Enti di Ricerca dall'area generica del Pubblico impiego. Questo risolverebbe molti dei nostri problemi, ma è ancora tutto da definire.

In Direttivo è stata presentata la relazione sull'accorpamento delle Strutture prodotta dai Direttori della Sezione di Catania e dei Laboratori Nazionali del Sud. Appare fatta molto bene, evidenzia luci ed ombre dell'attività svolta. È stato ribadita l'importanza e l'efficacia della disponibilità del Personale coinvolto, che ha determinato praticamente il buon esito dell'operazione. Il report è stato positivo.

Donkerlo riferisce che il suo Direttore (Dosselli) in CdL dei LNF ha detto che in CD i due Direttori hanno dato notizie più negative sulla riuscita dell'operazione, parlando di un "disastro".

Gomez risponde che sono state evidenziati aspetti positivi e negativi, ma non si è mai parlato in Direttivo di "disastro", e che il Personale coinvolto ha mostrato una elevatissima collaborazione, grazie alla quale, nonostante lo "scombussolamento" dovuto all'accorpamento, è stato possibile gestire un carico di lavoro pesante, dovuto alla peculiarità delle molte gare legate ai PON e ai nuovi progetti che hanno coinvolto Catania durante tutto il corso dell'anno.

Discussione sulle esperienze relative agli accorpamenti, non solo a Catania.

Roberto raccomanda ancora di evidenziare le situazioni di "sofferenza" del Personale coinvolto negli accorpamenti.

Roberto riferisce di aver sottolineato a Direttivo e Giunta in ogni occasione che il blocco delle carriere relativo all'art. 54 è ingiustamente penalizzante nei confronti del Personale, e che è opportuno che il management dell'Ente evidenzi questa problematica a tutti i livelli, anche governativi.

Discussione sulla proposta per una mozione dell'Assemblea sulle progressioni di carriera (ex art. 52, 53 e 54), rivolto al management dell'Ente, che si propone che l'Assemblea approvi. (Il riferimento all'art.52 va aggiunto).

Gomez propone che il documento sia proposto a TUTTO il Personale coinvolto, gli si chieda di aderire, che le adesioni siano raccolte dai Rappresentanti locali, e che il documento sia presentato al management con l'elenco dei nomi di tutto il Personale che aderirà.

Arezzini propone una riformulazione che renda “meno perentoria” la richiesta al management di intervento verso i Ministeri competenti.

La richiesta viene approvata dall'Assemblea, e Gomez e Arezzini si incaricano di riformulare il testo in questo senso.

Discussione. Viene evidenziata la non univocità del documento, che appare a metà fra richiesta di azione di difesa del Personale rivolta al management e lettera aperta rivolta invece al pubblico in generale. Inoltre viene segnalata la non chiarezza relativa alle proposte relative ai Tecnologi.

Il riferimento al reinvestimento dei fondi disponibili a favore del Personale potrebbe essere meglio chiarito.

Gomez evidenzia che il documento ha poche speranze di trovare simpatia presso il pubblico generale, a causa della avversione nei confronti di chi lavora nel Pubblico Impiego. Il Pubblico Impiego in quanto tale è visto da molti come una “classe privilegiata”: sono persone che, vivendo una situazione drammatica, e non avendo una adeguata formazione “politica”, cadono nel tranello di attaccare chi credono stia immeritadamente meglio di loro, invece di prendersela con chi ha davvero creato questa situazione.

Propone che, entro l'anno, il documento sia ridiscusso e ognuno proponga le modifiche che gli sembrano opportune. Poi dopo le vacanze si proverà a rielaborare il testo tenendo conto di tutte le osservazioni ricevute.

Arezzini sottolinea che la discussione sul documento si sovrappone fortemente col punto successivo all'ordine del giorno: ossia la discussione sulle richieste che il Personale (richieste stimulate dallo stesso Presidente uscente) ritiene di avanzare ai candidati alla successione alla Presidenza dell'Ente.

Gomez introduce la problematica su queste richieste e propone di tenere Assemblee locali sul tema in modo che i Rappresentanti locali possano riportare all'Assemblea le richieste che partono dalla base. L'idea è di riuscire a raccogliere queste “emergenze dal basso” entro gennaio, in modo da avere

tempo di rappresentarle in modo organico ai candidati alla Presidenza, che avranno modo “in campagna elettorale” di fornire le loro risposte.

Domanda: ci sono **vari** candidati alla Presidenza, o c'è **un** candidato?

Risposta: in occasione del Piano Triennale il Presidente ha fatto un intervento che sembra indicare chiaramente la sua volontà a ricandidarsi per un secondo mandato. Non ci sono al momento informazioni su altre candidature.

Discussione.

Arezzini chiarisce che il Personale TTA, pur non intervenendo direttamente nella definizione della politica scientifica dell'Ente, ne è invece parte decisiva grazie alla sua partecipazione diretta e determinante al lavoro nei Servizi e negli esperimento. Si è fatto un “What Next” scientifico, forse servirebbe anche un “What Next” organizzativo.

Discussione.

Donkerlo segnala che, da Statuto, “la sorte” del Direttore Generale è legata a quella del Presidente. Da Amministrativa è preoccupata del turnover relativo al Direttore Generale, che è a capo dell'Amministrazione. Inoltre, tempo fa c'è stato un tentativo, rientrato, di creare una “Agenzia per la Ricerca”. Cosa pensa chi si candida a Presidente su questi temi?

Gomez commenta che si tratta di un argomento interessante da tener presente.

Gomez raccomanda di raccogliere i “desiderata” della base al più presto. Se possibile entro il Direttivo di gennaio (22-23), altrimenti comunque entro fine mese. Per la mozione, ricorda che la richiesta è di fornire indicazioni entro l'anno, in modo che sia possibile poi elaborare il documento subito dopo le vacanze.

Gentile e Ludovici: Report dal corso “Lavorare in squadra”. Vedi [slide](#). È un corso organizzato da Anna Sirica, rivolto al personale Amministrativo. Hanno partecipato 50 persone, 35 dalle Strutture e 15 dalla AC. L'idea era quella di migliorare l'interazione fra la AC e il Personale Amministrativo nelle Strutture. Il corso, comunque, è stato organizzato in termini generali sulle tematiche della comunicazione. Ne riferiscono in termini molto positivi.

Discussione.

Gentile riferisce che c'è l'idea di coinvolgere la CNF per proporre corsi analoghi rivolti ad altre fasce di Personale, ad es., i Responsabili dei Servizi.

Gomez segnala che da varie parti dell'Ente è stata avanzata una richiesta generalizzata di formazione sulla comunicazione e sul miglioramento dell'organizzazione e dell'interazione nel lavoro di gruppo. Quindi la CNF sta valutando la possibilità di costruire un percorso organico di formazione su queste tematiche, rivolte a tutto il Personale. Ma ci vorrà un po' di tempo.

Discussione, varia ed articolata.

Sindacati (Carinci FIR-CISL e Filoni FLC-CGIL)

Domanda: come mai è scomparsa l'indennità di vacanza contrattuale? Si può riavere?

Risposta: non per ora. L'abolizione fa parte del decreto ministeriale.

Domanda: Ci saranno posizioni per idonei nei concorsi per primo livello aperti agli esterni?

Risposta (**Carinci**): I Sindacati hanno chiesto di introdurre le idoneità perché anche nei concorsi aperti ad esterni può darsi vincano interni. Questo (se si verifica) comporta un risparmio, che si potrebbe usare, se si definisce un elenco di idonei, per allargare il numero dei vincitori.

Filoni Anche se ci saranno questi fondi la procedura non è automatica né immediata: va evidenziata a livello di Piano Triennale la disponibilità di fondi dovuta alla (eventuale) vittoria di interni. SE ci sono posti in Pianta Organica e SE gli idonei sono interni, si potrebbe usare la graduatoria degli idonei.

Domanda: problemi sulle percentuali di spesa per il Personale e per la ricerca. Come sono definite? E come si regoleranno i Sindacati per il rinnovo delle RSU?

Filoni Queste percentuali non sono definite a priori per legge. Il CNR si è dato una normativa interna al riguardo, ma si tratta di percentuali che sono definite "a posteriori".

Carinci Di fatto la percentuale di fondi che l'Ente può destinare al Personale è definita dalla Pianta Organica e dal contratto (che è bloccato). Senza rinnovi contrattuali, con turnover ridotto e Pianta Organica satura per via della

spending review, la percentuale di spesa per il Personale automaticamente scende, e l'Ente usa quei fondi per le attività di ricerca.

Per le RSU, ci sono polemiche fra i Sindacati, che non sono arrivati ad un accordo per la mappatura delle rappresentanze. La FIR conferma che vorrebbe una rappresentanza in ogni Struttura, senza accorpamenti fra Strutture più vicine, ma questo non è condiviso da tutte le sigle.

Domanda: problemi sui bandi per gli art. 53. Non era chiaro dall'inizio che si sarebbe, nella seconda tornata, scorsa la graduatoria. Per cui ci sono persone che, rimaste fuori dalla graduatoria, o che non hanno partecipato per motivi personali più vari, si sono trovate del tutto fuori.

Risposta (**Gomez**): Era forse poco noto, ma era chiaro fin dall'inizio, faceva parte dell'accordo sindacale.

Domanda: È sicuro il blocco del rinnovo dei contratti?

Carinci E' probabile, ma il decreto non è ancora scritto, e altri comparti del Pubblico Impiego hanno avuto sblocchi parziali o totali. Ancora speriamo, vedremo.

Domanda: È possibile pensare che chi fra il Personale TA risponde ai requisiti (laurea) possa passare (in base all'articolo 23 del CCNL 2006/2009) al livello di Tecnologo?

Carinci In questo momento no, non è mai stata usata questa (teorica) possibilità, che viene anche osteggiata in linea di principio dall'Ente. La cosa migliore sarebbe normare meglio questa possibilità a livello di rinnovo contrattuale.

Filoni C'è anche il problema che i posti in Pianta Organica sono molto limitati. Usare questi pochissimi posti per "promuovere" del Personale già di ruolo è difficilmente proponibile nel momento in cui si potrebbero usare per stabilizzare dei precari.

Domanda: ci saranno arretrati per gli aumenti non corrisposti relativi ai passaggi ex art. 53?

Carinci No. Ma si tratta di soldi che vengono dal salario accessorio e quindi, in qualche modo, sono rimasti al Personale.

Domanda: ruolo e figura delle RSU. Vengono percepite come una istituzione svilita e poco presente nella realtà quotidiane delle Strutture. Se potesse avere un ruolo istituzionalmente definito forse tornerebbe ad essere più presente.

Filoni In altri settori o comparti le RSU hanno margini di contrattazione diretti a livello locale. Nella Ricerca la contrattazione è comunque delegata a livello centrale, quindi la contrattazione locale è molto ridotta, e con essa il ruolo delle RSU, il cui ruolo istituzionale è quello di controparte dell'Ente in rappresentanza del Personale, non di figura istituzionale dell'Ente come i RP. Per questo motivo lui sarebbe favorevole a un allargamento degli spazi di contrattazione locale, che sarebbe utile a causa delle diversità locali (anche a livello di leggi regionali) e che ridarebbe "spazio operativo" alle RSU.

Filoni salario accessorio. Il Direttore Generale ha scelto unilateralmente di costituire il Fondo Salario Accessorio senza accordo coi Sindacati, ed ha inviato l'atto al MEF, che dovrebbe rispondere autorizzandolo o no. La proposta sindacale era di definire il salario accessorio solo sul Personale a TI, e poi di applicarlo anche al Personale TD pagato su fondi "overhead". Tutti i risparmi che l'Ente ha realizzato grazie alla legge che ha escluso dal calcolo del salario accessorio il risparmio dovuto ai pensionamenti e dalle trattenute per malattia avrebbero potuto essere utilizzati per il salario accessorio. Il CCNL prevede esplicitamente la "concertazione" che significa "accordo fra le parti" per la definizione del salario accessorio. Fra l'altro, anche la riduzione per legge del valore dei ticket da 10 a 7 euro sta permettendo all'Ente di risparmiare circa 1.5 M€/anno. Da anni nessuno ha mai posto il problema che quel denaro era stanziato per il Personale, e l'effetto della legge non è stato un risparmio per lo Stato, ma un trasferimento di quei fondi all'interno dell'INFN dal Personale alla ricerca.

Quindi la scelta INFN di definire il Fondo Salario Accessorio autonomamente visto il non accordo coi sindacati appare particolarmente immotivata e penalizzante.

Discussione sui contratti Co.Co.Co., recentemente aumentati di numero.

Gomez Comunica che all'Assemblea di Genova del 10-11 marzo 2015 sarà presente anche il Direttore Generale Giunti.

Nella prossima Assemblea il giorno 11/3/2015 si potrebbe tenere una sessione, d'accordo con la dott.ssa Capponi e con la CNF. Argomento:

discussione interattiva sui valori, sugli impegni, sui modelli di competenze e di coinvolgimento all'interno dell'Ente.

Problema: un coordinatore per il gruppo di lavoro sulla Polizza INA.

Si candida Riccardo Travaglini (Bologna).

Domanda: perché il gruppo di lavoro non è misto coi Ricercatori, dato che la maggior parte dei neoassunti è Ricercatore?

Gomez nel gruppo di lavoro c'è un Ricercatore, e comunque domani nell'Assemblea congiunta se ne parlerà.

Altro argomento: rinnovo del RNTTA. Roberto chiede che nelle Assemblee locali sui temi di cui si è parlato si discuta anche di questo, di eventuali candidature. Comunque Roberto dà la sua disponibilità alla ricandidatura. Ma auspica ulteriori candidature.

Serra Problema delle liste elettorali: il Personale TD partecipa, ma è per definizione "variabile". Raccomanda quindi di darsi una attenta organizzazione sulle liste elettorali in tempo utile.

11/12/14 (Sessione congiunta Ricercatori e TTA)

Gomez Introduce il Direttore della Sezione di Lecce, che ci ospita.

Mancarella Saluta l'Assemblea, e si rallegra che questi momenti di democrazia di base riescano a vivere e funzionare nell'INFN.

Gomez Ringrazia il Direttore e i Rappresentanti locali per l'ospitalità.

Arezzini Chiede al Direttore un parere sulla figura del Tecnologo, anche alla luce dei recenti cambiamenti.

Mancarella La figura del Tecnologo è distinta da quella del Ricercatore e deve esserlo. I Tecnologi inseriti nei gruppi di ricerca si differenziano tutto sommato poco dai Ricercatori. Diverso è il discorso, anche a livello di concorsi per progressione di carriera, per i tecnologi che si occupano di Servizi.

Valente (RNR) Introduce l'Assemblea e sottolinea l'importanza dei cambiamenti e della partecipazione. Invita l'Assemblea a pronunciarsi sul taglio "politico" che è stato dato alla Rappresentanza del Personale in

Direttivo, dato che i due RN sono in scadenza. Sottolinea l'importanza del trasferimento tecnologico, che è da un lato una componente essenziale dell'"immagine" esterna che l'INFN offre, e dall'altro il contributo diretto che l'Ente e le persone che lo costituiscono possono dare alla società civile. Una ricaduta di questo però è la necessità di spostare almeno parte del focus delle attività dell'Ente dalla Ricerca di base, a cui è votato, a possibili applicazioni, il che significa mettere a disposizione il proprio know how e i propri mezzi, inclusi quelli di calcolo. Sottolinea come in occasione del Piano Triennale si sia chiarito che è necessario fare di più, fare meglio, ma che questo sia gravemente ostacolato dallo scarso ricambio di Personale. I tagli alla Pianta Organica dovuti alla spending review rischiano di interrompere la "catena della conoscenza" per la quale i giovani sono coinvolti in sostituzione degli anziani. Peggio, se ci sono scarse possibilità di inserimento nel mondo della Ricerca di Base, pochi saranno invogliati ad occuparsene, fin da studenti. Questo è il vero problema della Ricerca in Italia, e va evidenziato a tutti i livelli, pressando gli organi dirigenziali e il Governo.

Gomez Riprende il tema, insistendo sul problema della scarsa considerazione in cui viene tenuta la specificità del mondo della Ricerca a livello politico e – purtroppo – parzialmente anche nella società civile. Quello del ricambio generazionale che si sta interrompendo e dell'invecchiamento generale della popolazione dell'Ente è oggi il principale problema dell'INFN.

Anche la Pianta Organica satura è un problema molto grave: la scarsità di possibilità di progressione di carriera rischia di tradursi in spreco di risorse umane, che se poste in posizioni adeguate potrebbero rendere al meglio, e in demotivazione dei singoli, che vedono misconosciuta la propria professionalità.

Discussione.

Valente sottolinea come il mondo si stia orientando comunque nella direzione di finalizzare almeno parte della Ricerca. Anche nel mondo della Ricerca di Base questo trova riscontro ad es. nelle "priorità" che il CERN sta introducendo nei suoi progetti. Il cambiamento in atto, come si vede anche dal taglio che hanno i finanziamenti correlati a Horizon 2020, è almeno per ora, praticamente irreversibile. Bisogna tener presente questo. Mantenere la corretta e necessaria attenzione e priorità sulla ricerca fondamentale, ma non ignorare la direzione intrapresa dal mondo esterno. I "pilastri" dell'INFN sono essenzialmente 3: la partecipazione ai grandi progetti internazionali, il legame

con l'Università e l'autogoverno. Il mondo, anche internazionale, ha intrapreso una direzione. Non ha senso porsi in modo ortogonale a questo, occorre trovare il modo di conciliare le esigenze e le necessità.

Discussione.

Donkerlo Segnala che le sembra si stia perdendo lo “spirito di corpo” che in passato era più presente fra le diverse componenti dell'Ente, con un crescente distacco fra Ricercatori (soprattutto), ma anche Tecnologi e Personale TA. Altro tema: in vista della disseminazione di saperi tecnologici, l'INFN ha stipulato accordi anche con la Confindustria, che prevedono che l'Ente diffonda le sue competenze. Perché non è previsto anche un travaso in senso inverso: perché in qualche modo il “mondo esterno” non potrebbe aiutare il mondo della Ricerca Pubblica ad autoorganizzarsi in modo più efficiente?

Valente Evidenzia che in realtà gli accordi prevedono di fatto un “do ut des” dal quale non è vero che l'Ente non guadagni, non solo in termini di appoggio economico, ma anche di scambio di esperienze.

Gomez Sottolinea che l'approccio di “superiorità” che l'INFN a volte mostra nei confronti del mondo esterno è politicamente sbagliato, anche sul piano della comunicazione. Inoltre conferma l'esistenza del disagio manifestato da Donkerlo nei confronti della dicotomia “Ricercatori e Tecnologi” vs. “Tecnici e Amministrativi”. Ma ritiene che questo abbia raggiunto un punto massimo in passato, ed ora le cose in questo senso siano in via di miglioramento. È evidente che tutte le componenti dell'Ente hanno necessità di pari dignità e di assoluta compattezza nel contribuire, ognuno per la sua parte, alla vita e al successo delle attività dell'Ente.

Discussione.

Si ribadisce che è utile ed opportuno aprirsi al mondo esterno attraverso la disseminazione tecnologica, ma senza perdere di vista il “core business”, che è e deve restare la Ricerca di Base.

Arezzini Evidenzia che le sembra ci siano problemi dell'Ente a livello di comunicazione, sia interna che verso il mondo esterno: se piangiamo sempre per la mancanza di risorse, trasmettiamo una immagine negativa di noi: dobbiamo evidenziare che il nostro entusiasmo verso quello che facciamo e verso la Ricerca e la Conoscenza sono intatti, e rimpiangiamo semmai di

avere meno opportunità che in passato di perseguirli. Ci sono anche problemi di capacità organizzativa che a fronte dei grandi progetti nei quali l'Ente è coinvolto andrebbe messa a punto meglio.

Falciano Trasferimento tecnologico. Presentazione piuttosto disturbata da problemi di connessione audio/video. È stata costituita la CNTT (Commissione Nazionale per il Trasferimento Tecnologico) dedicata al coordinamento delle attività. Va sottolineato che fare TT non è un abbandonare la nostra vocazione alla Ricerca di base, ma è semmai una valorizzazione delle nostre attività e delle nostre competenze offrendole alla società civile "come ci viene chiesto da tutte le parti". Inoltre, è inevitabile considerare che in condizioni di forte calo dei finanziamenti pubblici il TT non può che costituire una insostituibile fonte di finanziamento di TUTTE le nostre attività. La collaborazione con le Aziende ad alta tecnologia per di più è assolutamente utile ed importante non solo ai fini del nostro finanziamento e della nostra immagine, ma anche ai fini specifici delle nostre attività scientifiche.

Nuovo disciplinare sul TT.

Operativamente per favorire le attività di TT si è scelto di snellire molte procedure, mantenendo però un forte controllo centrale su tutte le azioni per garantire omogeneità e anche a protezione della proprietà intellettuale dell'INFN. Fra questi snellimenti c'è l'attribuzione alle Strutture anche dei proventi derivanti da attività locali, incluse quelle di diretta attività in conto terzi. La delega alle Strutture e l'aumento dell'autonomia locale comporta un aumento della responsabilità e dell'impegno dei Direttori, e soprattutto una forte partecipazione da parte delle Amministrazioni, che dovranno affiancare i referenti locali per il TT. Si pensa alla creazione nelle Amministrazioni di una figura specialistica. In vista di questo sarà organizzata una attività di formazione per il Personale che sarà coinvolto (Direttori inclusi). Si prevede un corso di 3 giorni da tenersi in febbraio, su temi soprattutto tecnici. Tutto questo sarà presentato alla discussione dei Direttori in occasione della prossima riunione. Questa riorganizzazione prevede anche dei corrispettivi: almeno parte degli utili che deriveranno da queste attività dovrebbe restare localmente alla Struttura e al Personale locale che sarà coinvolto direttamente. Queste attività saranno contraddistinte da delle sigle (simili a quelle degli esperimenti). La sigla contabile assegnata ad una attività potrà ricevere finanziamenti interni o esterni esattamente come nel caso delle attività di Ricerca basate su fondi esterni. A differenza di altri Paesi, in Italia

gli Enti di Ricerca non ricevono fondi dedicati al TT. Altrove il Ministero per lo Sviluppo Tecnologico finanzia gli Enti preposti alla Ricerca di base per la loro attività di supporto al mondo tecnologico aziendale. Siccome in Italia questo non è previsto, la CNTT ha deciso di “autofinanziarsi”, utilizzando parte dei fondi derivanti dalle attività TT. Occorrerà darsi una organizzazione anche contabile ai fini della gestione delle risorse, anche umane, che parteciperanno alle attività. Entro la fine di gennaio probabilmente ci sarà un quadro chiaro e coerente rivolto al Personale che direttamente si occuperà delle azioni di TT, ed entro la fine di febbraio sarà offerto anche un quadro coerente al Personale amministrativo e direzionale che dovrà occuparsi della parte “gestionale”.

Silvestri Vede con favore il coinvolgimento anche economico del Personale, ma sottolinea che anche queste attività finiranno col creare un aggravio del carico di lavoro sul Personale Amministrativo, in un momento in cui questo Personale è già molto caricato dalle problematiche relative ai PON e ai fondi esterni, ed è in atto una riorganizzazione a volte problematica.

Falciano Questa preoccupazione è reale, ma va ridimensionata perché molto di questo lavoro di fatto è già in corso nelle Strutture, va solo riorganizzata in alcune parti. Inoltre, il chiarimento concreto e coerente del funzionamento e dell'organizzazione delle attività dovrebbe offrire una consapevolezza diversa che permetterà un più facile adattamento alle nuove esigenze. Potrebbe anche trasformarsi in una opportunità per chi sia interessato a crescere culturalmente in questa direzione. Per cui, anche nella coscienza dell'esistenza di questo potenziale problema, si ritiene opportuno andare avanti “e vedere dove arriviamo”.

Discussione.

Si evidenzia che appare in qualche modo una certa improvvisazione, soprattutto nella comunicazione interna all'Ente.

Risposta: vero, ma si tratta di una “improvvisazione feconda”: stiamo inventando un settore di attività nel quale non eravamo presenti. Si tratta di un processo iterativo basato inevitabilmente su “trial and error”. Siamo in una fase che non è più “tumultuosa”, e grazie a questo disciplinare potremo consentire una migliore organizzazione delle attività. Ma ci sono molti meccanismi ancora da mettere a punto. È in atto una forte interazione / collaborazione col Sistema Informativo. Se si parte col creare una attività nuova, l'approccio non può che essere “top->down”, che necessariamente

non può non creare qualche problema a livello della base, ma che a seguito di un processo di assestamento dovrebbe trovare il suo alveo naturale. C'è un forte problema di comunicazione nell'INFN, bisogna lavorarci, è indispensabile proprio per garantire il buon funzionamento di iniziative nuove come questa. Tutti sono coinvolti nell'Ente, tutti dovrebbero "fare la loro parte".

Discussione.

Valente Un meccanismo come quello descritto, cioè una Commissione creata ad hoc dal management, che gestisce un proprio bilancio in modo autonomo, è "esterno" al modo di funzionare dell'INFN che invece è basato su scelte trasparenti assunte dalle CSN, a loro volta formate da persone ELETTE a livello locale, e con mandato a termine.

Falciano Se l'INFN vuole riconoscere una dignità a questa attività è necessario strutturarla. "Il Regolamento si può anche cambiare".

Valente E' un cambiamento "di sostanza" nel modo di funzionare dell'Ente, senza che questo sia definito a livello di un cambiamento nell'organizzazione stessa della struttura e dello Statuto dell'Ente. Non si oppone al TT e ne riconosce l'importanza, ma non può che sottolineare che si sta stravolgendo un "modo di funzionare" consolidato senza passare per i canali opportuni.

Falciano Oppone che si tratta di attività che già si sono fatte e si stanno facendo, che a livello di Direttivo c'è sempre stata trasparenza su tutto questo, e che mai è stato oggetto di discussione questo trend di azioni. Tutto è sempre passato dal CD, l'informazione c'è e c'è sempre stata, se si fosse voluto fermare questo tipo di trend si sarebbe potuto fare in qualsiasi momento. Ma il CD ha sempre approvato tutto. Si tratta di "responsabilizzare" le persone, snellire le procedure.

Valente Il cuore del "modo di funzionare" dell'INFN è sempre stato "REFERAGGIO" delle attività e "PERCENTUALI" di partecipazione. Tutto in modo trasparente. Il "modo di funzionamento" della CNTT come configurata da questo Disciplinare non risponde a questi requisiti. Per questo "è al di fuori" del consueto modo di procedere dell'Ente.

Falciano Quello delle percentuali è un problema da chiarire. Il referaggio, sia pure a livello "leggero e informale", c'è sempre stato, coinvolgendo nella

discussione persone esperte ed interessate ai singoli problemi di volta in volta affrontati.

Discussione.

Marco Serra, Responsabile del Sistema informativo (AC). Vedi [slide](#).

Si scusa perché le attività del SI sono talmente ampie che non potrà che riassumere e focalizzarsi soprattutto sulle attività che riguardano il Personale, evidenziando anche le maggiori criticità oggi presenti. Riassume la storia del SI, a partire dalla fondazione nell'agosto 2012. Evidenzia che in tutto il servizio, allo stato attuale l'unica persona inquadrata a TI è lui.

Elenca le principali attività del Servizio.

Un punto centrale del lavoro è quello di creare un "core" di db che riassume ed accolga tutto (il possibile) dell'attività dell'Ente. A questo si interfacciano poi le procedure che svolgono le varie attività.

Descrive i sw di terze parti inquadrati all'interno del SI, e i relativi fornitori.

Una criticità è il numero troppo alto di ticket aperti per errori amministrativi, occorrerà porci rimedio in qualche modo.

Siccome per legge va attuata la fatturazione elettronica, da marzo ci saranno dei cambiamenti per integrare il sistema con quello SOGEI. Il registro unico delle fatture, previsto per il prossimo futuro, è stato di colpo anticipato a luglio 2014, obbligando a fronteggiare una situazione di forte aggravio di lavoro imprevisto.

Missioni: problema di gravi difformità fra le Strutture. Esiste ora un gruppo di lavoro che ha preparato un documento per il DG. Il documento è passato in CD, e dopo varie vicissitudini ora il DG ha il mandato di dirimere le ultime questioni rimaste sul tappeto, dopo di che si passerà all'introduzione di un nuovo sistema unico per tutti.

Anche per gli acquisti, verificato che esistono difformità anche sostanziali nelle prassi delle diverse Strutture, si sta procedendo a un complesso lavoro di definizione di prassi comuni che si tradurranno in una unica interfaccia software.

Per il primo semestre del 2015 è prevista l'uniformizzazione del workflow nelle diverse Strutture e la riscrittura dei portali relativi a ordini e missioni.

Varie modifiche anche nella gestione del personale. Modifiche per missioni e cedolino per i primi livelli. Anche nuova procedura – molto funzionale – per gli assegni di ricerca.

Attiva anche una nuova procedura per i cedolini stipendi. Sono scaricabili online.

Il sistema del Personale sarà ora tutto centralizzato con l'uso di GODIVA, prodotto interno all'INFN. Un unico prodotto per inserimento e gestione di tutte le informazioni relative al Personale (che si interfaccia con la parte stipendiale e con le presenze).

Anche le schede del Personale ai fini del Servizio Salute e Ambiente saranno integrate col SI (ancora diversi problemi aperti, è uno sviluppo previsto in corso di anno 2015).

Area ricerca: introduzione progressiva in area ricerca del sistema documentale unico (il tool è Alfresco). Sono sviluppati o in sviluppo diversi tool per l'integrazione degli organigrammi all'interno di una unica entità. Sviluppo di sw per la gestione delle problematiche relative ai fondi esterni. Si sta rivelando non banale la gestione documentale relativa alle rendicontazioni. In occasione di What Next è stato creato un portale dedicato che ha consentito una gestione collaborativa della documentazione in discussione.

Un problema grave che si è riscontrato in area ricerca è che, per motivi storici, varie procedure sono state sviluppate ed utilizzate da sempre in uffici diversi e CON SIGLE degli esperimenti assegnate ciascuno nel proprio ambito, quindi fra loro diverse. Questo impedisce l'integrazione fra le procedure, è stato necessario l'inserimento A MANO di vari dati. Nel CD di giugno il Presidente ha dato finalmente "mano libera" per poter procedere all'integrazione delle procedure relative alle percentuali di afferenza delle persone. Ci saranno sigle uniche, create con procedure univoche, il che permetterà la totale integrazione delle procedure, gestendo in tempo praticamente reale anche problemi oggi complessi come il trasferimento di persone fra Strutture, con relativo cambio di afferenza a sigle (eventualmente) diverse. Si prevede anche una integrazione col sistema VQR per le valutazioni. Ma la mancanza di standard per le interfacce verso questo sistema rende problematico questo passo.

Portale unificato: oggi esistono 3 diversi portali. Si prevede di introdurre un portale unificato per TUTTE le procedure dell'Ente, che permetterà accesso a diverse aree a seconda delle diverse attribuzioni presenti per il singolo utente in AAI.

Si prevede anche di uniformare in Jira tutte le procedure di richieste di supporto e ticketing. Dall'inizio del 2014 sono stati gestiti ad oggi circa 3200 ticket, al 26% relativi a missioni, al 9% per le presenze. Il 50% dei ticket riguarda l'area amministrativa. Più del 90% è gestito dal SI. Circa il 55% è risolto in meno di 2 giorni.

Discussione.

Candela Riferisce sulla creazione di un gruppo di lavoro sulla Polizza Sanitaria, sia in vista del rinnovo della polizza che ai fini di un miglioramento nella gestione e fruizione della polizza da parte di tutto il Personale. [Vedi slide](#). È in preparazione un questionario/sondaggio da sottoporre al Personale per verificare come la polizza sia utilizzata dai singoli.

Ci sono state variazioni nella polizza: a fronte di una diminuzione dei costi c'è stato un aumento della franchigia.

Ci sono problemi dovuti alla macchinosità di gestione della copertura all'estero, ma apparentemente queste condizioni sono in linea o migliori rispetto a quelle offerte da altri Enti al proprio Personale.

Questioni aperte in vista del rinnovo della polizza a fine 2015.

È meglio spostare fondi verso i sussidi (che risulta siano stati accolti in percentuale un po' bassa, circa il 42%) o verso la polizza, migliorandola, ma a danno dei fondi disponibili per sussidi, che già risultano insufficienti?

Presenta il questionario online che è ancora in bozza.

Discussione..

Gomez Report dal gruppo sulla Polizza INA. Vari ricorsi in corso. Vale la pena di porre un quesito ai candidati alla presidenza su questo tema, visto che è praticamente iniziata la campagna elettorale. Dopo la rinuncia di Andrea Trovato il gruppo ha ora trovato un candidato al coordinamento, quindi ci si aspetta una ripresa delle attività. Raccomanda la massima adesione, soprattutto coinvolgendo le persone che non sono coperte dalla polizza..

Discussione.

Viene riferito che l'Assemblea dei Ricercatori ed il RNR hanno adottato una impostazione attendista, di aspettare cioè l'esito dei ricorsi.

Donkerlo Report dal gruppo di lavoro sull'istituzione di un Mobility Manager. È in corso una raccolta di documentazione legale e non. La legge prevede esplicitamente un mobility manager per le organizzazioni che superino i 300 dipendenti in un'unica sede, e solo i LNF & AC in INFN raggiungono questo livello, ed è lì che si sta cercando ora di istituire questa figura.

Gomez Conclude l'Assemblea rammaricandosi per la rinuncia di Paolo Valente a correre per il rinnovo del RNR. Ha collaborato benissimo con lui.