

Minute Assemblea TTA

Cagliari, 29-30/9/2015

OdG martedì 29 settembre 2015:

- Comunicazioni e resoconti CD
- Relazione gruppo amministrativo – RUP
- VQR 2011-2014 – Giorgio Chiarelli
- Aggiornamento gruppo di lavoro polizza sanitaria
- Incontro con esperti politiche sindacali
- Varie ed eventuali

Gomezal

Comunica che il Direttore della Sezione di Cagliari è trattenuto altrove e cercherà di intervenire domani per salutare l'Assemblea. Preannuncia l'intervento di Giorgio Chiarelli sulla valutazione.

Passa alle comunicazioni e resoconti dai CD. Vedi [slide](#).

Dà il benvenuto ai nuovi Rappresentanti (e membri dell'Assemblea) Palmieri dei LNL, De Remigis di Torino, Barcellan di Padova, Mariani di Pisa (in sostituzione di Ceccanti, dimissionario), Viscione di Milano, Drago dai LNF.

Comunica che la circolare 5903 del 1/9, attuativa della delibera 13734 del 29/5, ha attivato l'istituto del Telelavoro, promosso da questa Assemblea e finalmente attuato dopo due anni. Ci sono state modifiche dalle OO.SS., dal CUG e dall'Ente, ma è fondamentale la considerazione che quando si lavora per promuovere dei cambiamenti questi possono realizzarsi. Ed è una chiara indicazione della capacità propositiva di questa Assemblea.

In merito all'indagine su quanti, inquadrati come TA, sono in realtà laureati è stato prodotto un documento. L'idea è di diffondere il documento a livello di CD per evidenziare la situazione attuale ed eventualmente valutare in futuro possibili soluzioni.

Segnala purtroppo dei lutti. Maurizio Lo Vetere di Genova, e poi Lavinia e Lorenzo, figli di colleghe di Pisa (Lucia Lilli) e di Lecce (Carla Gentile). Lancia l'iniziativa di una raccolta di fondi per finanziare delle "Borse di Merito" nelle scuole frequentate dai ragazzi scomparsi. Questo è giudicato più adatto alla ragazza di Pisa, che frequentava la scuola. Carla - madre di Lorenzo - suggerisce piuttosto l'idea di finanziare una campagna di sensibilizzazione di "Primo soccorso" nei luoghi affollati.

Il conto corrente temporaneo attivato per la raccolta fondi (unico, poi i fondi saranno equamente divisi) è IT 71 F 02008 02239 000103923780 è intestato a Roberto Gomezal (va comunque riferito a una persona fisica). Chiede all'Assemblea un parere sull'iniziativa.

Discussione. Viene evidenziato che sarebbe utile chiarire bene COSA verrà fatto coi fondi, per ottenere una maggior partecipazione.

Si decide di scrivere una lettera che verrà diffusa fra i colleghi.

Discussione relativa alla prossima Assemblea, programmata il 2-3 dicembre a Bari. C'è il problema che collide con l'annuale presentazione del Piano Triennale, che quest'anno avrà luogo il 3 e 4 dicembre presso i LNS. Proposta: spostare l'Assemblea di una settimana. I colleghi di Bari sono disponibili. Una altra proposta: spostare l'Assemblea presso i LNS mantenendo la data del 2 e 3, cosa compatibile con la partecipazione al Piano Triennale, dato che l'Assemblea finirebbe alle 13 mentre il PT inizia alle 14 del 3 dicembre. Invita i colleghi Rappresentanti di Bari e Catania a valutare le due possibilità per riparlare domani.

Altro tema: richiesto alla Giunta perché viene ancora rinviata la rimodulazione della Pianta Organica che sbloccherebbe posizioni per l'applicazione delle progressioni di carriera ex art. 54. La risposta è nota: la Funzione Pubblica NON autorizza la modifica della PO.

Domanda (Drago): è prevista una tempistica per lo sblocco degli idonei nei concorsi che si sono tenuti (per i primi livelli)?

Risposta (Gomez): No, ma non si prevedono tempi lunghi.

Osservazione (Silvestri): visto che per il Personale ai livelli IV-VIII per ora è tutto fermo o quasi, non si potrebbe approfittare della situazione almeno per riorganizzare i disciplinari per le progressioni di carriera relative a queste posizioni?

Risposta (Gomez): In linea di principio, sì; c'è un gruppo di lavoro del CD che dovrebbe lavorare sui regolamenti e l'organizzazione interna. Quindi, se qualcuno ha voglia di occuparsene, si potrebbe creare un gruppo di lavoro di questa Assemblea che ci lavori e formuli proposte che possono essere poi portate al gruppo di lavoro del CD.

Discussione.

Gomez riprende illustrando i gruppi di lavoro formati dal CD.

- Legge delega sulla riforma della PA;
- Disciplinare concorsi;
- Supporto al DG per la redazione del piano sulle performance;
- Passaggi orizzontali di carriera.

A molti partecipa il RNR uscente, Valente, ma gli subentrerà il nuovo, Passeri.

Comunica poi l'elezione dei nuovi Direttori a LNF (Campana), Roma1 (conferma Diemoz), Padova (conferma Mezzetto), la rielezione del Presidente Ferroni, e la mancanza di accordo e quindi di maggioranza invece per Lecce. Per questo ci saranno nuove votazioni sia in sede che in Direttivo.

Relazione Chiarelli

VQR 2011-2014. Vedi [slide](#). Il gruppo di lavoro è composto da persone provenienti dalle CSN e coordinato da Chiarelli. Ci sono differenze nella nuova VQR rispetto alla precedente. Il mandato conferito dall'INFN al gruppo di lavoro è uno solo: vincere, ossia arrivare primi.

Storicamente, nel periodo 2001-2003, con la VTR, le regole furono molto vaghe. Diverse istituzioni hanno probabilmente "barato" ottenendo un voto più alto del dovuto. Primo CNR, poi l'INAF, poi l'INFN.

Per il periodo 2004-2010 c'è stata una "vera" valutazione fatta dall'ANVUR, agenzia indipendente dal MIUR e con regole molto rigide. Le regole erano piuttosto penalizzanti per l'INFN, a causa dell'unicità dei lavori presentati per tutto l'INFN. L'esito comunque è stato: primo l'INFN, seguito dall'INAF, poi il CNR.

Per il periodo 2011-2014 ci saranno variazioni: gli attori sanno ora che è molto importante, dato che il Fondo premiale viene assegnato per il 70% in base alla valutazione.

Novità per la nuova tornata: l'identificazione deve avvenire via ORCID, non più utilizzando il codice fiscale. L'INFN stavolta è separato in Sezioni. Un articolo può essere presentato da ogni Struttura che ha almeno un firmatario. Ci sarà una tabella finale con i risultati per Sezione, il che potrebbe portare a differenze anche significative, bisogna aspettarsele. L'immagine che apparirà dal confronto diretto probabilmente non sarà indolore.

Altre novità: maternità e ruoli di responsabilità saranno tenuti in considerazione nella valutazione della diminuzione dei prodotti. Si misurerà solo la ricerca, senza la cosiddetta "III missione", che sarà misurata e valutata a parte.

Ci sono regole relative ai prodotti da presentare: ai Tecnologi è richiesto meno che ai Ricercatori, e sono esentati coloro che svolgono prevalentemente attività di servizio. Ci sono anche esenzioni per motivi estranei all'attività di ricerca.

Numeri: coinvolti circa 960 dipendenti e circa 740 associati. Richiesti fra 1500 e 3000 prodotti.

Criticità: Personale che non ha abbastanza prodotti (ovvia: il problema è capire perché succeda); altra criticità: come viene valutato un prodotto, con che criteri, e con che criteri relativi agli indicatori bibliometrici.

Il Gruppo di Esperti Valutatori valuterà i prodotti. Sono 33 persone, coordinate da Zecchina. Devono pubblicare i criteri di valutazione entro il 15 novembre, poi procedere alla valutazione dal 1 febbraio al 30 giugno 2016. Alcuni dei componenti della nostra area sono Lerda, Troncon, Pastrone, Pepe(PG), Patrizii.

Con i criteri di assegnazione punti individuati stavolta dal Ministero l'INFN è un po' più penalizzata rispetto alla tornata precedente.

Riassunto di attività e attori.

Attori: chi fa ricerca.

Regia: Il gruppo di lavoro (GLV)

Prima avverrà la selezione su chi accreditare fra i tecnologi: i Direttori (conferma a carico del GLV)

I referenti nelle Strutture: i Rappresentanti dei Tecnologi e dei Ricercatori (uno per area dovrebbe essere sufficiente).

Illustra la sequenza operativa.

Le attività di Terza Missione verranno valutate a parte. Già nominato il Comitato Esperti Terza Missione (CETM), farà riferimento a due aree:

- trasferimento tecnologico, attività di impatto economico diretto (in ingresso, come finanziamento);
- produzione di beni di pubblico valore (come trials clinici, valorizzazione di beni culturali, ecc...); sono attività di impatto in uscita, ossia economicamente sono costi. Ma hanno un ritorno di immagine ritenuto potenzialmente molto importante e soprattutto producono beni fruibili dalla società.

Discussione.

Relazione GL RUP - Amadei

Gruppo di lavoro sul personale Amministrativo (GLAMM). Lavoro sullo status dei RUP, coordinato da Carla Gentile con supporto di Alberto Moni e Annette Donkerlo.

Vedi [slide](#). Le slide sono illustrate da **Alberto Moni**.

Il questionario sui RUP illustrato nella scorsa Assemblea è stato presentato al Personale, ovviamente anche Ricercatore ed associato. Ci sono 330 risposte (non male, considerato che è stato lanciato a cavallo delle ferie estive). Il 15% delle risposte è dato da associati. Analisi parziale e preliminare:

- La LARGA maggioranza ha (o ritiene di avere) un titolo di studio NON pertinente alla funzione di RUP (praticamente solo i Funzionari e parte dei Collaboratori di Amministrazione dichiarano di averlo).
- Oltre metà degli addetti ritiene di non aver ricevuto alcuna formazione utile da parte dell'INFN.
- Circa il 70% degli addetti ritiene di non ricevere aggiornamenti e informazioni utili.
- L'attività di RUP viene svolta prevalentemente con nomine generiche relativamente piccoli acquisti di routine, correlati all'attività (es. responsabili di Servizi o Esperimenti).
- I RUP fanno quasi sempre da sé le indagini di mercato, la selezione della miglior offerta e gli SMART CIG, ma fanno molto poco altro lavoro "amministrativo" (es. verifica DURC, controllo fatture).

- La grande maggioranza dei RUP NON ha alcun tipo di copertura assicurativa.
- I commenti liberi al questionario, lasciati soprattutto da Ricercatori e Tecnologi, richiedono in maggioranza l'esistenza di un "vero" ufficio acquisti. E' anche segnalata una carenza di formazione e informazione.

C'è l'idea di rilanciare il sondaggio per raccogliere ancora più risposte, con scadenza 31/10/15.

Segnala la disponibilità dei dati suddivisi per Struttura, a richiesta eventuale degli interessati.

Discussione.

Aggiornamento su Polizza sanitaria - S. Bortot

Aggiornamento dal gruppo di lavoro sulla Polizza Sanitaria. Poco da dire. Sono stati presentati gli esiti del sondaggio, sottoposto in primavera a tutto il Personale, al gruppo riunitosi per definire i requisiti per la gara d'appalto. Veniva espresso il dubbio che alcune delle richieste, in special modo le spese dentistiche, se inserite nel capitolato del bando di gara possano portare a che la gara vada deserta. Quindi si voleva valutare se inserire nel capitolato le richieste come requisiti essenziali o come valore aggiunto. Il questionario comunque è stato utile, a posteriori si può parlare di una buona iniziativa, che ha ottenuto risultati utili. Siamo in attesa del bando a breve per verificare le richieste effettivamente accolte.

Esperti politiche sindacali - Carinci (FIR CISL)

Non ci sono novità significative. La prossima convocazione dell'INFN è per il 7 ottobre. Dato che il blocco del rinnovo dei contratti appare abolito, i Sindacati sono in attesa finalmente di iniziare a discutere del nuovo contratto. È fermo da 6 anni. Ci sono segnali che indicano la possibilità di sblocco delle assunzioni, ma su questo è il caso di andare cauti.

È stato firmato l'accordo per il Salario Accessorio 2013-2014, ma ancora l'Ente non ha inviato nulla ai Ministeri competenti, in attesa della chiusura di tutte le pratiche amministrative. Le OO.SS. hanno chiesto di inviare almeno l'accordo per il 2011-2012.

Per l'art. 54, la rimodulazione è bloccata dalla Funzione Pubblica. Bandire senza rimodulazione avrebbe portato solo a danni, fra l'altro avendo solo 6 posti da coprire.

Problema dei sussidi: i Sindacati aspettano un incontro al tavolo di trattativa col Presidente della Commissione sussidi, dato che i fondi per la prima volta non sono stati sufficienti. È importante che le Rappresentanze sindacali abbiano il polso della situazione dal punto di vista del Personale per contribuire a "gestire" al meglio i fondi che comunque sono destinati dal contratto al Personale stesso. Occorre una buona sinergia con i Rappresentanti del Personale.

Luigi Parodi: la commissione sussidi ha, al suo interno, 5 membri di nomina sindacale. Questo dovrebbe permettere ai sindacati stessi di conoscere in tempo reale su quali voci sono stati allocati i fondi e qual è l'entità delle richieste accolte che non hanno trovato copertura. Questo è un dato che viene chiesto dal personale. Si sollecitano i sindacati ad acquisire il dato e diffonderlo.

Discussione.

Viene segnalata la opportunità di una indennità di turno per i primi livelli, come ci sono per il Personale IV-VIII. La risposta è che NON è prevista dall'attuale contratto. I Sindacati chiedono (anche) questo da anni, se ne riparlerà nel corso della discussione del nuovo contratto.

Domanda (Amadei): Si può capire quali sono le maggiori fonti di spesa per le quali si chiedono sussidi.

Risposta (Silvestri): Soprattutto spese dentistiche, che per questo viene richiesto di inserire nella polizza sanitalia.

Domanda (Gomez): come si pongono i Sindacati rispetto al problema dei fondi da assegnare ai Sussidi?

Risposta (Carinci): Finora si è sempre preferito "privilegiare la salute".

Carinci (riprende)

Nel quadro della riforma della PA, è stato promulgato il decreto "buona scuola" che ha volutamente escluso Università e Ricerca, per le quali ci sarà un intervento "ad hoc" ("buona Università", o "buona Ricerca"?). Bisogna aspettare quello per capire dove vuole andare il Governo. Certo, i continui riferimenti alla premiazione del merito, di per sé anche giusti, rischiano a volte di tradursi in pericolose trappole per il Personale. È tutto da vedere.

Gomez Auspica che siano poste in seria discussione diverse priorità in vista del nuovo contratto:

- Possibilità di passaggio a uno specifico III livello per il Personale CTER e Amministrativo in possesso di laurea;
- Offrire una soluzione al problema del diverso trattamento economico e normativo del Personale Amministrativo;
- Finalmente una crescita economica reale per tutti i livelli, non solo per quelli apicali.

Gomez

Formazione rivolta ai Rappresentanti del Personale. Oltre al corso per Rappresentanti, tenutosi ieri e oggi, c'è il corso di formazione sulla comunicazione tenuto dalla dott.ssa Dini. Va discusso però un piano organico della formazione rivolta ai Rappresentanti.

Comunicazione: fra le delibere della GE, è stata introdotta nella AC una nuova Direzione, il Controllo di Gestione, di cui non sono chiare finalità e strutturazione. I RNP hanno inviato una richiesta formale – congiunta - al Presidente perché sia inserita in agenda per il CD di ottobre una presentazione sui provvedimenti organizzativi della AC, così come c'è per i centri.

Sottopone poi ai colleghi Rappresentanti dei LNS la problematica relativa all'ipotesi di trasferire l'Assemblea presso i LNS.

Ribadisce l'avviso relativo al cambiamento dei codici SIOPE, che imporrà l'assunzione di TUTTI gli impegni al massimo entro i primi di novembre. Occorre tenerlo presente anche per richiedere per tempo le missioni.

30/9/2015

OdG mercoledì 30 settembre 2015:

- Saluto del Direttore della Sezione di Cagliari A.Masoni
- Relazione gruppo corso per rappresentanti
- Intervento di Adolfo Esposito sul Servizio Salute e Ambiente
- Aggiornamento del gruppo di lavoro sulla Polizza INA.
- Relazione gruppo lavoro dei tecnologi
- Definizione agenda della prossima Assemblea
- Varie ed eventuali

Masoni (Direttore della Sezione di Cagliari)

Dà il benvenuto all'Assemblea.

Arezzini Chiede la sua visione del ruolo dei Tecnologi nell'Ente.

Masoni È un punto da esaminare con cura. Ognuno ha una sua parte, e non ci sono in INFN barriere “gerarchiche” come in altri settori. Per cui è auspicabile che tutti lavorino continuino a lavorare insieme per la missione di ricerca dell'Istituto. In un recente concorso tenuto a Cagliari per un Tecnologo III livello si è potuto constatare che i confini fra un Ricercatore di attività orientata alla tecnologia ed un Tecnologo possono essere davvero sottili. Tutte le componenti collaborano per portare avanti la missione dell'Istituto: la ricerca fondamentale. Le ricadute della tecnologia sviluppata nel quadro di questa attività di ricerca sono enormi e sono quelle che spesso producono l'impatto sociale più rilevante nel breve periodo. Impatto che, mai come oggi, è indispensabile all'Ente per “giustificare la sua esistenza”.

Intervento di Adolfo Esposito sul Servizio Salute e Ambiente

Salute e sicurezza sul lavoro. Vedi [slide](#).

E' normata dal decreto 81/2008. Tutte le informazioni sulla radioprotezione ed in generale sulla sicurezza sul lavoro sono nella pagina del Servizio Salute e Ambiente all'indirizzo <http://www.ac.infn.it/sicurezza/indexSA.html>. Fornisce una serie di precisazioni e chiarimenti sul D.Lgs. 81. Ad esempio, puntualizza che la voce "Personale" include il Personale associato che svolge attività inerente ai fini istituzionali dell'Istituto, mediante incarico di ricerca scientifica o di collaborazione tecnica. Questo non sempre è stato chiaro a tutti.

Passa poi a descrivere specifiche, compiti ed attività dei vari attori della sicurezza sul lavoro, come da Decreto (e da corso che tutti abbiamo seguito!).

Domanda (Silvestri): la sorveglianza sanitaria per il Personale associato è demandata all'INFN, anche se c'è un ovvio aggravio di costi, oppure spetta al "vero" datore di lavoro?

Risposta (Esposito): dipende dalle convenzioni fra INFN e Università e/o altri Enti locali. Nelle Convenzioni è esplicitamente scritto chi svolge i compiti di datore di lavoro per gli associati e tutto quello che ne consegue. Sarebbe opportuno che la formazione e le visite mediche fossero a carico del "vero" datore di lavoro, tranne i casi in cui, lavorando presso o per conto dell'INFN, le persone siano esposte a rischi specifici per i quali vanno formate e la loro salute va monitorata. Nella maggior parte delle Convenzioni in atto, però, ad oggi, formazione e verifiche mediche sono a carico dell'INFN per tutte quelle attività svolte per conto dell'INFN o con spese a carico dell'INFN..

Domanda: perché le visite mediche sono diradate dopo i 50 anni, invece al limite di essere infittite?

Risposta: La frequenza delle visite mediche è stabilita dalla normativa vigente. La visita medica è finalizzata all'espressione del giudizio di idoneità alla mansione specifica. La legge non prescrive riduzioni di visite mediche dopo i 50 anni. Per i Videoterminalisti la frequenza da quinquennale prima dei 50 anni diventa biennale.

Domanda: se un Amministrativo fosse ritenuto non idoneo ad attività di videoterminalista, che succede?

Risposta: teoricamente in questo caso andrebbe ricollocato ad altra attività, evidentemente da definire ad hoc ovvero ridurre il numero di ore di lavoro davanti al video terminale. Un lavoratore viene considerato sottoposto a rischio da videoterminale se svolge sistematicamente settimanalmente almeno venti ore di lavoro al videoterminale

Domanda: se la visita medica indica la necessità di ripetizione frequente di un esame, il costo relativo va a carico dell'Ente o del lavoratore?

Risposta: sempre a carico dell'Ente, se è il medico del lavoro che prescrive l'esame nel quadro del controllo periodico della salute del lavoratore ai fini dell'espressione del giudizio di idoneità al lavoro specifico.

Riprende la descrizione di quanto previsto dal D.Lgs 81.

Il Servizio Salute e Ambiente al fine di rendere del tutto uniforme ed omogenea la *Sorveglianza Medica (Dlgs 230/95 e Sorveglianza Sanitaria (Dlgs 81/08) ha provveduto a far redigere dai Medici autorizzati/Competenti un protocollo sanitario unificato da applicarsi in tutte le strutture INFN. Fin da inizio 2014 i Direttori sono stati informati dell'adozione del protocollo sanitario unificato per tutta l'INFN. Il protocollo unico di intervento sanitario consta di due parti una relativa a quanto è necessario fare in presenza di radiazioni ionizzanti e l'altra a cosa è necessario fare in presenza di radiazioni non ionizzanti-*

Il Servizio Salute e Ambiente, anche in base a quanto suggerito dal DLgs 81/08 si sta facendo promotore di una azione di promozione della salute che sottoporrà agli organi decisionali dell'INFN. Trattasi di attività volontaria senza alcun obbligo di legge ma che ha un costo. La proposta nasce nell'ambito delle riunioni periodiche con i Medici delle Strutture ed è volta al controllo dello stato generale di salute con un protocollo simile a quello di radioprotezione (esami di laboratorio, strumentali e specialistici e frequenze da stabilire).

I costi sono stimati dell'ordine di 180/200 euro per persona. Vale la pena evidenziare che la maggior parte dei dipendenti INFN (esposti ai vari rischi convenzionali e/o radiologici) già si sottopone a tutti quegli esami di laboratorio strumentali e specialistici

Domanda: a volte non è chiaro se un esame è necessario per legge o se è solo "consigliato".

Risposta: Gli esami sono tutti finalizzati all'espressione del giudizio di idoneità, come previsto dalla normativa vigente. Il medico del lavoro qualora metta in evidenza problemi di salute non strettamente connessi con i rischi professionali e le attività lavorative consiglia in genere al lavoratore di recarsi presso il proprio medico di famiglia.

Riprende la descrizione del Decreto. Siccome è prescritto che non ci siano costi per i lavoratori, le visite mediche devono (o dovrebbero) avvenire in orario di lavoro. Per giustificate esigenze il datore di lavoro (che per noi è il Direttore) può fissare una particolare visita medica fuori dal normale orario. Il tempo da dedicare a queste visite (o esami) va considerato a tutti gli effetti come orario di lavoro.

Le date delle visite sono definite dal medico, e non sono o non dovrebbero essere eludibili o spostabili. Neanche le missioni sono motivo sufficiente per spostare le visite: se non si sottopone alla visita, il lavoratore mette il medico nelle condizioni di non poter esprimere il giudizio di idoneità al lavoro specifico. Il lavoratore di conseguenza NON può essere considerato idoneo, e quindi a maggior ragione non può lavorare in missione.

Attenzione: sono previste nuove norme di accesso al CERN; Il CERN ha previsto l'istituzione del ruolo del *Safety Correspondent*, attribuito ai responsabili locali degli esperimenti presso il CERN. Inoltre, per la richiesta dei dosimetri, invece della lettera del medico è ora richiesto un certificato del datore di lavoro (che formalmente è il Direttore della Struttura di appartenenza) con indicazione delle date di validità dello stesso.

Domanda: questioni di sicurezza e formazione del personale ai LNL in merito all'esperimento SPES, in fase di realizzazione ma non ancora attivo presso i Laboratori. Non sembra esserci alcun referente per la sicurezza specifica e per il benessere organizzativo relativo alle attività di predisposizione e di attività di questo grande esperimento che coinvolgerà fortemente i lavoratori dei Laboratori.

Risposta: la pianificazione locale delle attività di sicurezza radiologica e convenzionale è ovviamente competenza locale. Attività di divulgazione e illustrazione dell'esperimento SPES di certo sono state effettuate e/o comunque sono state programmate. I rischi radiologici forse vanno meglio discussi a livello locale, ma è appena il caso di mettere in evidenza che il progetto, in quanto "grande progetto", è sottoposto ad autorizzazione preventiva in accordo con la normativa vigente. Nelle pratiche autorizzative sono coinvolti ben 5 Ministeri oltre la regione Veneto e i loro organi tecnici inclusi i Vigili del Fuoco. Per quanto riguarda il rischio stress lavoro correlato sicuramente il Personale andrebbe meglio informato e coinvolto. In merito al benessere organizzativo, va osservato che gli incontri tenuti anche con la Consigliera di Fiducia sono stati spesso disattesi dai lavoratori, certo a torto, ma probabilmente anche per problemi di "non ottimale" capacità di coinvolgimento. I risultati degli incontri sono disponibili nell'indagine sul benessere organizzativo nell'INFN:

<https://web2.infn.it/presidenza/images/.../benessereorganizzativo.pdf>

Non sembra siano emerse particolari situazioni di stress anzi al contrario la ricerca evidenzia che l'INFN è un'organizzazione in cui si percepisce un buon livello di benessere organizzativo

Discussione.

I corsi di formazione obbligatori per legge – inseriti nel DB – saranno finanziati a parte dai fondi formazione. Ogni altro corso invece rientrerà nel budget e nelle prerogative di filtro della CF.

Viene sottoposto il problema di sedie con supporto lombare. Risponde che sta lavorando allo spostamento dell'acquisto di sedie adatte dalla voce "mobilio" alla voce "dispositivo di protezione individuale".

Discussione.

Gomezel

Riprende riferendo sull'accoglienza in CD e nella CNF sulle proposte della Consigliera di Fiducia relativamente al progetto sui "Circoli di Ascolto". Si è alla fine deciso di ridimensionare il progetto, iniziando nella fase preliminare soltanto da alcune "Strutture pilota".

Corso formazione rappresentanti - Anzellotti

Report sul corso di formazione rivolto ai Rappresentanti del Personale. Vedi [slide](#). Riferisce sul corso tenuto nei giorni scorsi. Il corso è giunto alla sua terza edizione, la prima dopo la redistribuzione su due mezze giornate. Questa nuova organizzazione risulta decisamente più efficiente.

Con questa edizione si chiude il ciclo del modulo con la collaborazione sindacale: nelle precedenti versioni hanno relazionato CISL (Emanuele Vanzanella) e CGIL (Emilio Favero). In questa edizione sarebbe stata la volta di UIL (Alberto Cecchinelli) che invece all'ultimo momento ci ha comunicato di non poter essere presente. Il modulo relativo a differenze e sinergie tra rappresentanti del personale e RSU è stato comunque svolto, ma con una relazione di R. Gomezel sul punto di vista del rappresentante nazionale sull'argomento. Le slide prodotte dai sindacanti sono comunque rimaste a disposizione in agenda. Bisognerà ora ragionare sul contenuto di questo modulo, data la presenza nell'ente anche di altre diverse figure di rappresentanza.

Il corso ha assunto ora una struttura ben definita, ma è sempre migliorabile. Raccomanda commenti, alcuni arrivano. Viene indicato in generale dai presenti (e anche dai partecipanti al corso) un gradimento per l'esistenza in sé di un modulo relativo alla rappresentanza sindacale.

Comunica inoltre che è stato richiesto alla CF un finanziamento per organizzare una edizione del corso nel 2016.

Informa infine che è in via di definizione il prossimo corso su "*La comunicazione efficace e la gestione dei conflitti come strumenti per una efficace gestione del lavoro di gruppo*", tenuto dalla dottoressa Dini, per il quale ci sono ancora posti disponibili. Il corso, distribuito su due giorni, si terrà presumibilmente nel corso della ultima settimana di novembre ed avrà come probabile sede Bologna. A breve informazioni certe in merito, ma chi tra i rappresentanti fosse interessato dovrebbe farsi avanti al più presto.

Discussione.

Gruppo lavoro su Polizza INA - Travaglini

Report dal gruppo di lavoro sulla Polizza INA. Vedi [slide](#). Gruppo nato nell'Assemblea TTA, oggi eterogeneo, include anche Rappresentanti dei Ricercatori e non Rappresentanti. Sono stati reclutati in ogni sede dei referenti locali, che in 8 casi non coincidono con i RP. Si raccomanda ai referenti locali di tenersi in contatto coi RP (se non lo sono), con il Servizio del Personale e i RR, per avere il quadro della situazione ed eventualmente fornire assistenza e coordinamento ai neoassunti. È stata prodotta e diffusa ai RL una lettera con cui si chiede formalmente di aderire alla Polizza INA, che si suggerisce di inviare dai non-polizzati che non abbiano già depositato ricorso nei confronti dell'ente, con Raccomandata Avviso Ricevimento, allo scopo di bloccare i tempi di decadenza dei termini.

Riferisce sullo stato delle cause in corso, alcune ancora nei primi livelli di giudizio, alcune in cassazione. Qualche vittoria, purtroppo parecchie sconfitte. Osservazione però: Ronconi nell'ultima Assemblea ha sostenuto che una recente sentenza della Cassazione aveva cambiato l'interpretazione giuridica precedente a sfavore delle possibilità di vittoria per i ricorrenti. Ma proprio poco dopo quell'Assemblea i colleghi ricorrenti di Bologna hanno vinto in appello dopo aver vinto a suo tempo in primo grado. Al contrario, a Trieste si è avuta una sentenza sfavorevole ai ricorrenti in secondo grado. Le cose quindi non sono poi così semplici...

Riferisce sulla IIS: la causa pilota lanciata da Torino purtroppo ha perso sia in primo che in secondo grado, quindi si sta valutando se ha senso suggerire di richiedere all'ente (tramite raccomandata A/R) il riconoscimento dell'IIS da parte di ciascuno, in maniera analoga alla richiesta di adesione, così da interrompere i tempi di decadenza dei termini.

Comunica anche che in novembre l'attività di questo gruppo probabilmente sarà presentata anche all'Assemblea dei RR, considerato anche che la maggior parte dei neoassunti non-polizzati è appunto costituita da Ricercatori.

Gruppo di lavoro tecnologi - Arezzini

Referente gruppo di lavoro sullo status dei Tecnologi. Riferisce sull'attività del gruppo, consistita essenzialmente in lunghe discussioni interne. Vedi slide.

Si rileva una generale insoddisfazione da parte dei Tecnologi sulle progressioni di carriera, quasi inesistenti e – dove ci sono – a volte discutibili. Ritenendo che sia necessario muoversi con una proposta CONCRETA per evitare insoddisfazioni e lamentazioni sterili, si è pensato di avanzare appunto una qualche proposta riguardo ai concorsi. Si potrebbe trattare ad esempio di:

Chiedere che i bandi per tecnologo (primo e dirigente) non siano più estremamente generici nella definizione dei requisiti di accesso al concorso stesso e, per i

concorsi, identificare delle macroaree a cui collegare tutte le figure professionali dei tecnologi.

Questa idea ha sollevato nel gruppo di lavoro obiezioni e perplessità. Ma, all'interno del gruppo, non si è riusciti a elaborare idee alternative da condividere.

Anche in assemblea vengono espressi dubbi ma non emergono idee concrete.

Discussione piuttosto animata.

Gomez raccomanda a tutti gli interessati e non solo al gruppo di lavoro, di affrontare seriamente una riflessione sull'insoddisfazione cercando di farla confluire in un'autentica proposta di rinnovamento. Propone quindi una discussione aperta sulla figura del Tecnologo, da tenersi in una riunione ristretta a termine dell'assemblea nazionale di Marzo.

Gomez

Comunica poi che siamo in attesa del nulla-osta da parte del Direttore della Sezione di Catania (che ospiterebbe "formalmente" l'evento), per spostare la prossima Assemblea da Bari a Catania in modo da essere compatibile con la partecipazione alla presentazione del PT.

Discussione su chi invitare all'Assemblea. Viene suggerito di invitare il Presidente, che sarà lì per il PT, ma anche Carletti (per le problematiche sul Personale) e Valeria De Nicola (per la questione RUP e altri temi).

Belluomo

Propone alcune problematiche relative alle attività del CUG, comunica che ben 4 membri del nuovo CUG sono anche membri di questa Assemblea.(vedi slide da pubblicare). Propone da parte del CUG la collaborazione dei rappresentanti locali, per l'organizzazione di un evento in ogni sede, il 25 novembre, in occasione della giornata internazionale contro la Violenza di Genere, e un incontro congiunto tra CUG, Rappresentanti TTA e Rappresentanti Ricercatori, auspicando la formazione di gruppi misti per alcune problematiche comuni.

Gomez propone di inserire nell'Agenda della prossima Assemblea un intervento organico del CUG.

Gomezel

Indica alcuni argomenti che si potrebbero porre all'ordine del giorno della prossima Assemblea:

- L'istituzione della figura del mobility manager (riferito soprattutto a LNF e LNL)
- Un gruppo di lavoro per analisi sui passaggi di livello e sulle procedure e requisiti per i concorsi

Chiusura alle 13:40