

## Minute Assemblea TTA

Cagliari 12/10/17

### **Gomezel**

Introduce l'Assemblea. Saluta i nuovi Rappresentanti:

Stefano Levorato TTA Trieste

Vincenzo Izzo T Napoli

Alssandro Kosoveu TTA Trieste

Domenico Riondino TTA Roma3

Diego Tagnani (II) TTA Roma3

Piero Cipollone TTA Roma2

Carlo Michel Carloni Calame T Pavia

Antonio Distefano (II) TA LNS

### Comunicazioni ([vedi slide](#)):

- Approvata nuova versione dello Statuto INFN al CD di settembre, ignorando (cosa permessa dal Dlgs.218) alcuni rilievi fatti dal MIUR. Si è approfittato per ripristinare all'art.1 l'indirizzo della sede legale a Frascati e ritoccare leggermente l'articolo sul CVI in modo da evitare che tutti i componenti scadano sempre contemporaneamente.
- Discussione sul Regolamento del Personale:
  - o C'è disponibilità a rimuovere il limite di 5 anni sull'anzianità riconosciuta, discussioni in corso con la Funzione Pubblica
  - o Per la retroattività ci sono problemi: non è permesso dalla legge italiana, ma raccomandato dalla legge europea. Si studia la possibilità di una conciliazione futura.
  - o Ipotesi di introdurre un limite massimo di 5 anni per i contratti a TD per i primi livelli, per non ricreare le attuali situazioni di precari "anziani". La maggioranza (ma non l'unanimità del CD) è d'accordo.

Domanda: 5 anni di TD ovunque, o 5 anni di TD INFN?

Risposta: 5 anni di TD all'INFN

- Introduzione del Lavoro Agile, previsto per legge.

Date l'attesa di chiarimenti presso la FP, l'approvazione del RP è stato rinviato al CD di ottobre.

- Regolamento di Organizzazione e Funzionamento (ROF)

- Rivisto con poche modifiche
- L'eventuale "sostituto temporaneo" del Direttore può occuparsi solo di ordinaria amministrazione
- Introdotto il "coordinatore tecnico dell'infrastruttura" nei Laboratori
- L'approvazione è stata rinviata ad ottobre insieme al RP per inserire la sperimentazione di "forme alternative al cartellino". Su questo tema ci sono discussioni, e posizioni diverse. Molti Tecnologi preferiscono conservare il cartellino, se possibile.

Discussione. Il Rappresentante locale dei Tecnologi, nelle sedi dove non ce ne sono 5, è in comune coi TA (TTA). Andranno cambiati i Disciplinari elettivi dei Rappresentanti del Personale delle Strutture, che prevedono questo, in modo da essere rappresentati dai Ricercatori.

- Riorganizzazione AC

- Il DG ha ripresentato il progetto di riforma della AC dopo la presentazione in CD di giugno, senza introdurre cambiamenti sostanziali.
- Ne è seguita una discussione in CD, con forti perplessità sulle risorse sia umane che finanziarie (anche per nuove indennità) richieste
- Ferroni ha chiesto al CD di discutere solo la parte relativa all'area di AC che si interfacerà direttamente con l'attività di ricerca
- In ottobre ci saranno incontri con le Direzioni di AC, la Rappresentante del Personale di AC e tutto il personale di AC. Il disciplinare quindi è previsto per novembre.

Domanda: con la riorganizzazione della AC cosa succede alla rappresentanza del Personale di AC?

Risposta: Il DG non si aspettava che esistesse questa figura, ma è prevista dal provvedimento organizzativo di AC, ed ora ha previsto degli incontri con la Rappresentante. Occorre vigilare affinché questa figura venga mantenuta nel Provvedimento futuro.

Discussione

- Altre notizie dal CD di settembre

- Dovrà essere sostituito il rappresentante MIUR in CD, il prof. Biasini è dimissionario.
- Approvato il disciplinare spinoff, anche se sono probabili futuri aggiustamenti
- Valeria De Nicola è comandata per 6 mesi rinnovabili all'ANAC dal 1 novembre. Si pone il problema di sostituirla e, in generale, di permettere all'INFN di essere competitiva sul fronte salariale, altrimenti continuerà a perdere professionalità che migrano verso luoghi meglio pagati.  
È stato evidenziato da Roberto che il problema non è solo economico, ma di valorizzazione delle professionalità: c'è anche il problema dell'accesso ai primi livelli da parte di chi ne ha le competenze (e la laurea) a cui l'Ente si è sempre opposto. C'è da discutere la possibilità di utilizzare "Tecnologi amministrativi" non solo in AC, ma anche nelle Strutture, offrendo sbocchi professionali ai Responsabili Amministrativi che siano laureati.
- Il MAE ha chiesto che gli accordi internazionali che gli Enti stipuleranno debbono essere sottoposti al suo parere di "accettazione politica". Fortunatamente quasi tutti gli accordi scientifici dell'INFN sono con Paesi europei o nordamericani. Ma qualcuno con Paesi "critici" c'è.

- Regolamento concorsi

- È ancora in corso il lavoro del GdL, anche alla luce degli interventi dei Rappresentanti del Personale e del CUG
- Ferroni ha chiesto di accelerare per poter bandire i concorsi, previsti dal PT scorso relativamente alle progressioni di carriera per i primi 3 livelli.

Discussione sul concorso a I livello per i Tecnologi, se solo per titoli (come per i Ricercatori) o anche per colloquio, come viene richiesto oggi. Queste prove sono previste dalla legge 165 del 2001 per il profilo di Dirigente Tecnologo; è stata portata all'attenzione del GdL la richiesta per capire se il dlgs.218/2016 ci permette di superarla.

- Stabilizzazioni a seguito della legge Madia:

- Il d.lgs 75/2017 (riforma Madia) prevede delle condizioni per la stabilizzazione a TI dei TD che abbiano certi requisiti

- L'INFN è orientato ad applicare questo d.lgs per tutti i TD nei livelli IV-VIII, ma NON per i primi livelli
  - È in corso una discussione in CD su iniziativa dei Rappresentanti del Personale, al fine di evitare i concorsi alle persone che hanno già superato una selezione per il posto ricoperto.
  - Si è sovrapposta una forte mobilitazione sindacale per ottenere l'applicazione della stabilizzazione per tutto il Personale che risponde ai "requisiti Madia"
- Telelavoro:
- Alla fine dei due anni di sperimentazione ci sono stati incontri dei componenti della Commissione Telelavoro con la Giunta (Nappi)
  - Sono stati discussi i punti emersi in assemblea del personale, ed anche quelli segnalati dal CUG
  - Per ottimizzare i tempi l'ultima circolare emessa dalla Direzione Affari del Personale suggerisce di inviare la richiesta autorizzata dal Direttore insieme al progetto di telelavoro; questo consentirebbe di risparmiare due mesi.
  - CNPISA suggerisce anche l'autocertificazione della sicurezza della postazione di lavoro, che comporterebbe altro risparmio nei tempi di approvazione.
  - Il GdL, anche alla luce delle domande finora presentate, ritiene che l'introduzione del lavoro agile ridurrà significativamente la domanda di telelavoro, per cui propone che il disciplinare telelavoro venga riconsiderato contestualmente ad un disciplinare su lavoro agile
- Rappresentanza del Personale in seguito ai cambiamenti introdotti dal nuovo Statuto
- L'art. 31 al comma 3 prevede esplicitamente che il rinnovo delle cariche di Rappresentanti del Personale avvenga alla scadenza naturale (2019)
  - Se ne potrà discutere nella riunione congiunta R-TTA di domani
- Prossima Assemblea:
- Questa Assemblea è stata spostata a ottobre da dicembre per consentire la sua convocazione nella stessa sede del PT.
  - L'Assemblea di dicembre va mantenuta? Se si vanno decisi luogo e data. Se no, va definito il piano di Assemblee per il prossimo anno.

- Gruppi di lavoro dell'Assemblea e coordinatori attuali:
  - o Concorsi ex artt. 52-53-54: Silvestri
  - o What-Next-TTA: Bortot
  - o Polizza INA: Travaglini
  - o Telelavoro e lavoro agile: Amadei
  - o Tecnologi: Lo Re
  - o Procedure Amministrative e contatto con AC: Amadei
  - o RTTA: Fasanelli
  - o Attenzione: ci sono coordinatori che non sono più in carica e vorrebbero/dovrebbero essere sostituiti.

**Masoni** (Direttore sez. Cagliari) Interviene e saluta l'Assemblea.

**Bortot** Aggiornamento sulla Polizza Sanitaria.

È stato chiesto di indicare le criticità riscontrate. Alcune sedi hanno risposto, indicando varie problematiche. Se ne indicano alcune. In generale questa gestione della polizza (RBM) appare meno affidabile e pratica nell'uso di quella che avevamo con Unisalute.

Si discute se tenere un nuovo sondaggio per avere un aggiornamento sul funzionamento della polizza. Viene deciso di redigere e inviare questo sondaggio per la consultazione dei colleghi.

Sollecita nuove adesioni e nuove candidature al coordinamento del gruppo, dato che personalmente segue già con molto impegno il gruppo What Next TTA.

**Bortot** Aggiornamento sul gruppo What Next TTA. [Vedi slide](#).

Si pensa di arrivare alla presentazione delle proposte del gruppo al CD di ottobre. Le proposte sono state fatte a Pavia ai colleghi neorappresentanti per sollecitare dei feedback, invitando gli ascoltatori a "calarsi nel ruolo di Direttori". Ci sono stati molti feedback, che hanno permesso di "aggiustare il tiro" della presentazione.

Presenta le [nuove slide](#) che presenterà in CD. Propone sostanzialmente un discorso di sensibilizzazione dell'audience (il CD!) alla lettura della brochure, che descrive in dettaglio il sondaggio e le proposte che ne sono scaturite, ossia l'evento organizzativo, quel che lo precede e – soprattutto – quel che si pensa che potrebbe seguirne (se il CD lo supporta).

Se ci sarà l'ok per andare avanti, si partirà quanto prima con gli incontri organizzativi in fonocherenza previsti nel programma operativo del progetto.

Discussione. C'è chi manifesta perplessità sulla presentazione.

**Amadei** Gruppo di lavoro sul Telelavoro. [Vedi slide.](#)

Riferisce sul sondaggio fatto a giugno, a cui hanno risposto in realtà poche sedi. Riaprendo i termini del sondaggio il numero di risposte è cresciuto, anche se non di molto. Elenca poi le esigenze emerse e le istanze presentate.

Ad esempio, la definizione del numero di posti assegnati alle sedi prima della valutazione della graduatoria, potrebbe creare il problema che una persona sia esclusa perché la sua sede ha raggiunto il numero massimo previsto di assegnazioni, ma in una graduatoria generale quella persona potrebbe essere posizionata davanti ad altri colleghi di altre sedi, che invece rientrano nel telelavoro perché la loro sede "ha i numeri" per soddisfare la richiesta. Si segnala anche la necessità di prevedere delle posizioni "disponibili" per fronteggiare l'emergere di situazioni di bisogno non prevedibili a priori.

Qualcosa intanto succede: è stato chiesto di inviare il progetto in contemporanea con le richieste autorizzate, con un risparmio di tempo di attesa dalla domanda all'inizio del telelavoro valutato in circa due mesi.

Incontro coi Sindacati

**Carinci** (FIR – CISL) **Spiriti** (ANPRI) **Filoni** (FLC – CGIL)

Sessione di domande. Contratti a termine IV-VIII: rinnovi a 3 anni o a 5? Per i sindacati, 5.

**Filoni** Progressioni ex art. 54. Scontro al tavolo di trattativa. Richiesta di definire gli importi che l'INFN è disposto a stanziare, dato che ritiene di rinviare i bandi perché le risorse non sono sufficienti. Per la FLC le progressioni di carriera e le stabilizzazioni sono centrali, la trattativa è centrata su questi punti, non è disposta a discutere di altro.

**Carinci** Cifre alla mano, mostra che il fermo delle progressioni ex art. 54 dal 2010 ha portato all'INFN un risparmio di 7-800 k€. La proposta di oggi, di 200 k€, è inaccettabile, ne servirebbe il quadruplo. Quando l'Ente avanzerà una proposta "seria" il Sindacato la proporrà al Personale. Anche le stabilizzazioni: sono positive, ma molto, molto tardive.

Domanda: prospettive sul rinnovo del contratto.

**Spiriti** Le questioni sul Personale, art. 52, 53, 54, stabilizzazioni si possono ridurre tutte a un problema di fondi. Il Salario Accessorio è la fonte del finanziamento. Per il SA per i livelli IV-VIII c'è stato lo spostamento di 1.9 M€ dai fondi esterni e questo ha consentito l'accordo per il SA del 2015. Per i primi tre livelli i fondi provengono dal FOE e minori, probabilmente entro fine anno sarà possibile applicare l'accordo. Il problema è che il SA è bloccato "per legge". Come aumentare quindi i fondi? Intervenire sui fondi esterni oppure aspettare il nuovo contratto.

Domanda: a che punto è la ridefinizione delle indennità: come quella di Responsabilità, anche alla luce degli accorpamenti di Strutture che hanno comportato aumenti significativi del carico di lavoro per i Servizi.

Domanda: ma il ricorso a fondi esterni non è esposto al pericolo di critica in base alla loro "non sicurezza"?

**Spiriti** Osserva che sia l'accordo per il SA è basato sui fondi esterni, e che addirittura il decreto sul riordino della Ricerca prevede che il budget su cui calcolare il tetto dell'80% include i fondi esterni: la media degli ultimi anni. Quindi questi controesempi dimostrano che in realtà sui fondi esterni si può "manovrare".

**Filoni** Il contratto è fermo da 10 anni, quindi la FLC conta molto su questo contratto. L'autonomia di bilancio dovrebbe permettere la liberazione di risorse per il contratto integrativo. Ma, se il nuovo contratto permetterà questo, ciò sposterà lo scontro al livello di contrattazione di Ente. E l'INFN lamenta costantemente la mancanza di fondi. Ma negli ultimi anni ci sono state varie occasioni di spostamento di fondi dal Personale alla ricerca...

Sulle stabilizzazioni, ci sono 19 Ricercatori e 65 Tecnologi da stabilizzare. Non è ancora uscita la circolare Madia che definisca bene la situazione degli stabilizzandi: c'è uno scontro sugli assegnisti di ricerca: per gli Enti si parla di 5000 persone, per le Università si parla di 15000. Su questo punto, se rientrano nella stabilizzazione o no, c'è ancora uno scontro "di lobby" a livello ministeriale. Ovviamente gli Enti "fanno muro", sostenendo che gli assegni di ricerca fanno parte di un percorso di formazione, non sono "vero lavoro" (precario!).

Sul contratto: c'è stato un tavolo tecnico per assodare la situazione, e le basi contrattuali. Su quella base vengono date le linee di indirizzo all'Agenzia per la contrattazione. Ma le linee di indirizzo non sono ancora state emesse. Ci sono scontri a livello tecnico: servono 5 G€ per rinnovare tutto, per il 2017 sono stati stanziati solo i 2 G€ che servono per i ministeriali. Inoltre c'è il problema che l'aumento contrattuale andrebbe a ridurre i margini di applicabilità del

contributo straordinario di 80 euro deciso anni fa. “Sterilizzare” questo problema costerebbe circa 300 m€, relativamente poco rispetto a un rinnovo da 5 G€. Ma il problema è politico...

Quanto ai tempi, finché non arriva questo atto di indirizzo la trattativa è del tutto ferma.

**Carinci** Sulle indennità: ci sono problemi; servono fondi che l’INFN ha pensato di recuperare dal SA risparmiato dal calo di Personale in servizio negli ultimi anni. La posizione sindacale però è che tutte le indennità sono finanziate dai fondi esterni, e questi fondi “recuperati” dovrebbero essere usati per le progressioni di carriera.

Discussione sulle stabilizzazioni.

Domanda; Per i primi livelli, c’è anche il problema che sono “suddivisi” fra varie CSN, le quali a loro volta sono finanziate con fondi esterni in misura molto diversa fra loro.

Risposta (**Spiriti**) L’INFN non discute sui fondi, è una scelta diversa sulla politica delle assunzioni. Ci sono persone che hanno anche fino a 18 anni di anzianità di servizio TD. È evidente che si tratta di professionalità utili, se sono state trattenute per tanti anni e tanti rinnovi. È immorale “scaricarli” oggi.

**Filoni** Il decreto sulle stabilizzazioni parla di anzianità di servizio nell’Ente (di 3 anni negli ultimi 8), non di anzianità in altre amministrazioni, come ad es. l’Università. L’Ente si appiglia alla parola “possono” stabilizzare, che non è “devono”. Sostiene che dalla stabilizzazione di persone che sono oggi pagate su fondi esterni si spostano fondi sui fondi interni, “liberando” i fondi esterni da spese fisse e guadagnandoci in agilità di spesa.

Discussione su quest’ultima affermazione.

13/10/17

**Gomez** e **Passeri** Introducono la sessione congiunta.

**Passeri** Questione della rappresentanza.

Fra meno di 2 anni i Tecnologi condivideranno la rappresentanza coi Ricercatori. Per la rappresentanza locale non cambierà nulla nelle Strutture con almeno 5 Tecnologi. Dove mancano 5 Tecnologi non c’è il RP Tecnologo, e si è eletto finora un RP TTA. Il nuovo disciplinare prevedrà che si elegga invece un RP RT. In attesa di questo nuovo disciplinare si potrebbe, per le prossime scadenze, iniziare già ad adeguarsi con le elezioni locali. Potrebbe

porsi un problema di “conflitto di interessi” nel caso in cui il RP TTA sia un Tecnologo. Ma si tratta di pochi casi.

Discussione. In AC e nei Centri ci sono situazioni specifiche.

**Gomez** concorda, ed osserva che si potrebbe introdurre delle modifiche al presente disciplinare senza la necessità di uno nuovo, dato che si tratta di cambiamenti da apportare in casi specifici.

Discussione sulla proposta di Passeri di iniziare da subito il passaggio dove mancano 5 Tecnologi.

**Passeri** Introduce la discussione sulla  riforma dell'AC . Difende in qualche modo la opportunità di scelta del management (“se compro casa, i tecnici mi propongono varie soluzioni, ma alla fine scelgo io, anche in base a considerazioni non necessariamente solo tecniche”).

Discussione. Si interviene su vari aspetti della riforma proposta, incluso il tema dei RUP, molto sentito dalla platea. Si cerca di capire come si prevede di ridurre drasticamente il numero dei RUP in tutto l'Ente.

**Gomez** Sul tema dei RUP ribadisce la sua posizione (la figura del RUP nasce come Amministrativa). Anche l'introduzione dei RUP nazionali non risolve il problema, dato che si richiede abbiano una estrazione tecnica e non amministrativa. Ma la nomina a RUP, come previsto dal Codice degli appalti, si configura come un ordine di servizio e quindi non può essere rifiutata. Il problema sorge in caso di errori di tipo amministrativo commessi in buona fede da RUP che hanno una formazione non amministrativa. È praticamente certo che in caso di (probabilmente forte) errore ne risponda chi lo ha obbligato ad occuparsi di un lavoro per il quale non ha mai ricevuto la minima formazione.

Discussione. Ci sono Amministrativi (es. **Moni**) che dissentono.

**Passeri** A conclusione della discussione osserva che l'Assemblea dei RP TTA ha scelto da sempre (o quasi) di darsi dei gruppi di lavoro che analizzano problemi. Potrebbe essere il caso per l'Assemblea dei RP dei Ricercatori di considerare la possibilità di fare altrettanto.

Con l'occasione cita il gruppo di lavoro che l'assemblea Ricercatori ha organizzato di recente. È prevista la possibilità di elargire premi (anche monetariamente significativi) a Ricercatori e Tecnologi che abbiano conseguito risultati di eccellenza nel loro campo. La cosa è stata introdotta nello statuto demandandone l'organizzazione pratica ad un disciplinare. I Ricercatori hanno formato un GdL che analizza il modo pratico di organizzare il tutto. Si potrebbe,

nei casi estremi, limitarsi a premi a poche persone, che conferiscano prestigio oltre che un (non elevatissimo) premio in denaro. Oppure, estremo opposto, usare il massimo della cifra possibile per una distribuzione quasi “a pioggia”.

Invita i Tecnologi a partecipare a questa discussione.

Se ne discute. L'importante è arrivare alla preparazione del Disciplinare con una proposta efficace in modo da provare ad influenzarlo al meglio.

**Gomez** Invita i Tecnologi interessati a farsi avanti per partecipare al GdL.

**Fasanelli** Corso per Rappresentanti locali. [Vedi slide](#).

Riassume la storia dell'iniziativa e descrive brevemente il corso.

Discussione.

**Passeri** esprime interesse per questa iniziativa, anche se evidenzia che i Ricercatori non sono sempre stati disponibili ad investire tempo in attività “extracurricolari”. Prevede per ora di interfacciarsi personalmente col GdL.

Discussione, anche con testimonianze di chi ha partecipato al corso. Considerazioni sull'opportunità di “rilanciare” la figura del RP. A questo scopo il corso può essere molto utile, ma sarebbe ancora più utile rivolgersi alla base, coinvolgendo il Personale, dato che c'è molto poco interesse. Questo è particolarmente vero per i Ricercatori (si cita il caso dei LNF, in cui qualcuno ha contestato l'utilità stessa della figura del RPR), ma di sicuro NON solo per loro.

**Carletti** (Direzione del Personale) Riporta lo stato dell'arte sulle questioni del Personale.

Stiamo lavorando al nuovo disciplinare dei concorsi e l'obiettivo è quello di arrivare a un unico documento che contenga le regole dei concorsi a TI e a TD.

**Passeri** Chiede se i criteri specifici ai singoli bandi verranno almeno in parte spostati nel Disciplinare (riducendo così la discrezionalità delle Commissioni, oppure no.

**Carletti:** Si prevede di affrontare questo argomento, del quale però non si è ancora parlato. Quindi non è possibile aggiungere ulteriori dettagli.

**D. (Schilirò):** Per gli assegni di ricerca, le borse di studio ed il tempo determinato, ci saranno finalmente bandi espressi anche in inglese?

**Carletti:** Si prevede di farlo, è una esigenza sentita che è stata presa in carico.

**D (Giacomini):** Si preciseranno le direttive relative agli adempimenti relativi alla trasparenza negli atti?

**Carletti:** Ci sarà prossimamente un corso a Padova, rivolto a coloro che seguono il personale nelle Strutture, che ci permetterà di vedere alcuni degli adempimenti legati alla trasparenza di pertinenza del reclutamento. Come vedremo al corso gli adempimenti sono veramente tanti e pensare di aggiungerne altri potrebbe essere pericoloso e soprattutto dannoso.

**D. (Silvestri):** Aggiornamenti sul sistema stipendiale: c'è in corso un accordo con il CINECA per la produzione dei cedolini. Come si va avanti?

**Carletti:** C'è La situazione attuale è la stessa di quella che avevamo nell'ultima assemblea. C'è una ditta esterna che con un software dedicato produce i cedolini e tutti gli adempimenti correlati. Il contratto con la ditta è in scadenza e dovrà essere rinnovato perché anche per il 2018 dobbiamo continuare a collaborare. La novità importante è che il nuovo sistema dovrà gestire non soltanto gli aspetti retributivi ma tutta la carriera del nostro personale. Certamente la retribuzione è un aspetto importante ma è una componente dell'intero sistema. L'Istituto ha digitalizzato tutti i dati del personale e questo ci aiuterà nel processo di migrazione verso il nuovo sistema. Questa soluzione ci permetterà di superare il problema decennale che abbiamo con l'anzianità riportata nei nostri cedolini. Entro gennaio confidiamo di arrivare alla sistemazione di tutti i dati del personale riguardanti le singole carriere all'interno dello stesso DB.

**D. (Pellizzoni):** Rendicontazione dei costi. Il nuovo sw permetterà di gestire questi aspetti in modo integrato?

**Carletti:** Certamente sì. L'aspetto della rendicontazione dei costi del personale è uno dei capisaldi dell'analisi che è stata prodotta per pianificare tutte le attività future. Faccio presente che l'Istituto ha rinunciato a utilizzare il sistema del MEF soprattutto per le criticità legate alla produzione dei cedolini in modalità massiva e ai report legati proprio ai costi del personale.

**D. (Passeri):** Come si interfaccia tutto questo col Sistema Informativo? Sarà alla fine tutto integrato?

**Carletti:** Questo lavoro è frutto di una stretta collaborazione tra le diverse UO dell'Amministrazione Centrale, dove ognuno sta mettendo a disposizione le proprie competenze in un contesto di sana collaborazione. Questo presupposto è fondamentale per il buon esito di tutta l'iniziativa.

**D. (Silverstri):** Perché il reclutamento andrà nell'Amministrazione e non nella finanza?

**Carletti:** Preferisco non rispondere su questo argomento anche perché c'è la presentazione del DG nell'agenda del PTA.

**D.: (Passeri):** Regolamento missioni?

**Carletti:** Il GdL sul Disciplinare missioni è quello partito per primo, ma da un po' i lavori sono fermi perché si è preferito dare spazio prima al Regolamento del Personale.

**Passeri:** Il problema però è molto sentito, perché le missioni, soprattutto quelle estere, vanno gestite in modo corretto. Oggi ad es. le missioni CERN sono problematiche, non è semplice farle senza essere in perdita. Tutto il Personale coinvolto nelle missioni CERN avverte da anni questo disagio.

**Carletti:** Non c'è stata una scelta precisa, però dobbiamo considerare che le persone coinvolte nei vari gruppi di lavoro sono spesso le stesse e poi abbiamo un ritmo stabilito dal D. Lgs. 218/16 che ci obbliga a rivedere prima i nostri regolamenti.

**D.:** Specifiche sul nuovo Regolamento del Personale

**Carletti:** Si è usata la logica di fare un documento esaustivo, che non si limiti soltanto a citare articoli di legge, ma che cerchi di aiutare gli addetti ai lavori su come comportarsi di fronte a situazioni specifiche.

Ci sono aspetti ancora da chiarire, come la durata dei contratti TD, e il riconoscimento delle anzianità pregresse. Il dibattito è ancora aperto e il direttivo deve ancora esprimersi quindi anche su questi punti non è possibile aggiungere altri elementi.

**Passeri:** Sottolinea che nel Regolamento è stato incluso il lavoro agile, recependo anche talune richieste avanzate ad es. dal CUG in tema di conciliazione fra lavoro e vita privata.

**Carletti:** Ha confermato l'intervento di Antonio e ha anticipato che l'articolo del Regolamento prevede la definizione di un disciplinare ad hoc che stabilirà le regole del gioco di questa nuova forma di lavoro.

Si riprende la sessione sindacale.

**Passeri** spiega che alcuni colleghi Ricercatori hanno chiesto chiarimenti sulle progressioni di carriera per il Personale TA, quelle ex art. 52, 53, 54.

**Filoni** Spiega in cosa consistono questi articoli, e più in generale il funzionamento delle carriere per il Personale TA.

**Spiriti** Interviene sottolineando che la 218 dà una amplissima autonomia agli Enti, ma questa autonomia con le regole attuali sul salario accessorio, che di fatto bloccano le carriere dei TA, non può essere estesa anche ai livelli IV-VIII. Servirebbe un intervento a livello legislativo per permettere agli Enti di disporre della stessa autonomia anche il Personale TA, che dalla normativa attuale è oggettivamente danneggiato.

**Filoni** Sollecita un esplicito pronunciamento dell'Assemblea congiunta dei Rappresentanti di TUTTO il Personale sulla questione delle stabilizzazioni. 22-23 Ricercatori e 60-70 Tecnologi rischiano di restare fuori da una norma che è nata con uno spirito inclusivo. Alcune di queste persone sono TD in INFN anche da 18-19 anni. È un problema morale per il Personale. Sollecita che i Rappresentanti del Personale in Assemblea si pronuncino.

Lunga discussione, con interventi vari sul tema.

L'Assemblea chiude alle 12.15.