

## Minute Assemblea TTA 14-15 marzo 2017

### Saluto della Direttrice di Milano (Meroni)

**Carletti** (Direttore del Personale)

Quesiti:

- Progressioni art. 54.

L'argomento è molto attuale. Si ritiene necessario intervenire ora che la Riforma rende la cosa possibile, ma ci sono "lavori in corso" e quindi non può per ora anticipare nulla.

**Domanda:** A che punto sono le operazioni?

**Risposta:** C'è stato un incontro coi sindacati, e si sta ora lavorando a una proposta che l'Ente porterà poi al tavolo di trattativa sindacale. Dovrebbe essere pronta entro il mese.

- Situazione cedolini: errori nei conteggi delle anzianità.

Il problema è noto. C'è un problema nel programma, ed è stato segnalato alla ditta che produce i cedolini. Ma ora c'è una gara in corso proprio su questo appalto. Per buona parte del 2017 è probabile che gli errori proseguiranno, anche se in realtà l'Istituto ha i dati corretti, l'errore appare solo nei cedolini. Comunque da dopo l'estate, o di sicuro per il 2018, ogni errore sarà corretto.

**Domanda:** problematiche sui ticket.

**Risposta:** non lo sa. S'informerà e farà sapere notizie.

**Domanda:** non è possibile almeno comunicare qualcosa di ufficiale, come una circolare, che informi "formalmente" sul fatto che sono noti gli errori e si sta provvedendo.

**Risposta:** è un momento delicato, c'è una gara in corso. Il problema sarà risolto, si tratta solo di un po' di pazienza. Nella circolare dovremmo dire come il problema verrà risolto ma non è opportuno farlo in questo momento.

- Come le Commissioni valutano i titoli per i concorsi ex art. 53 e 54, ma anche per i III livelli.

Le Commissioni di concorso stanno facendo un buon lavoro. Il punteggio dei titoli dipende da quanto riportato nel bando. Le commissioni con

l'aiuto dei segretari sanno come comportarsi e all'interno dell'Istituto abbiamo un comportamento uniforme.

**Domanda:** c'è una discrezionalità notevole, che fa sì che di fatto Commissioni diverse valutino le cose in modo diverso.

Cita un esempio reale, in cui bandi identici sono stati interpretati in modo diverso da due diverse Commissioni. La richiesta quindi è di "formalizzare" in qualche modo questa prassi, in modo da evitare casi come questo.

**Risposta:** Non conosce il caso specifico e semmai c'è stato un errore è sicuramente un caso isolato. Può accadere che una Commissione interpreti le cose in modo difforme dalle altre, magari effettivamente per errore. Ma si tratta di sicuro di una eccezione, dato che la valutazione dei titoli è ormai uno standard in tutto l'Ente, si sente di assicurarla.

Gomez el suggerisce di rendere esplicite delle linee guida chiare per evitare che commissioni diverse seguano orientamenti diversi se l'interpretazione è unica.

Discussione.

**Domanda:** Come mai in passato per le RSU e i rappresentanti del Personale era possibile disporre di informazioni sullo stato del personale della propria sede, evidenziando i tempi determinati, borsisti, gli assegnisti, gli art.2222, e gli associati etc.... al fine di avere lo stato attuale e la memoria storica dei contratti in essere, mentre ora sembra difficile ottenerli? È importante per le rappresentanze conoscere i dati aggregati, pur nel rispetto della privacy nei confronti dei nominativi.

**Risposta:** la sua Direzione non ha fornito alcuna indicazione in merito negli ultimi anni. Per i RP "dovrebbe essere la stessa cosa", ma si riserva di verificare e farà sapere la sua interpretazione tramite Roberto Gomez el.

Sessione di domande libere.

**Domanda:** Congedo parentale ad ore.

**Risposta:** per applicare il congedo parentale ad ore è necessario un accordo con le OOSS. L'ARAN si è pronunciata in merito, ma si tratta di una materia complessa. L'INFN ha deciso di applicare la norma per come è scritta, calcolando solo le mezze giornate, oltre che per giornate intere, ma non specificamente per singola ora. Ci vorrebbe un accordo sindacale, ma questo

non avverrà a brave, dato tutto quello che in questo momento è oggetto di trattativa.

**Domanda:** Si parla di benessere organizzativo. Ma l'Ente non è credibile quando parla di questo, se poi si comporta nei confronti dei dipendenti in modo non sempre corretto o attento.

**Risposta:** da due anni ormai è in corso un grande sforzo, insieme con gli addetti agli uffici del Personale e di Direzione delle Strutture, per migliorare l'interazione col Personale. Le cose stanno migliorando.

**Domanda:** tempi di liquidazione della polizza INA. Sono diventati molto lunghi. Sono stati pagati in questo mese i riscatti chiesti a settembre.

**Risposta:** Sono in corso incontri con le Generali (che hanno ereditato le polizze assorbendo l'INA). Si sta lavorando proprio in questi giorni per definire bene con le Generali una prassi operativa affidabile sulle polizze ex-INA.

**Domanda:** in seguito al decreto Madia (che in linea di principio sblocca le assunzioni abolendo la pianta organica), che politica del Personale si sta seguendo? C'è stata la scelta di non parlarne.

**Risposta:** l'Istituto sta affrontando in modo molto serio la situazione e si arriverà ad una soluzione che sicuramente verrà comunicata alle OO.SS.. Ma le discussioni sono ancora in corso. Sarebbe scorretto parlarne ora.

**Domanda:** Con che criteri si assegna il telelavoro? C'è la prospettiva di aumentare la disponibilità, magari solo "per un certo numero di ore settimanali".

**Risposta (Meroni):** il disciplinare sul telelavoro prevede una specifica casistica e particolari (precise) condizioni operative. Questo tipo di uso del telelavoro (in circostanze particolari e transitorie) non è stato preso in considerazione finora, ma in linea di principio in sede di discussione alla fine del periodo di sperimentazione si potrebbe anche esaminare questa possibilità.

**Domanda:** I tempi di attivazione del telelavoro sono lunghi e inaffidabili.

**Risposta:** l'assegnazione di telelavoro dura un anno. Può essere rinnovabile ma, nel caso in cui non sia rinnovato e ci sia una nuova persona, ci potrebbe essere un problema per la Struttura, che deve fronteggiare la contemporaneità di persone in telelavoro, con le conseguenze che ne derivano in termini organizzativi. Da cui può discendere un ritardo nell'attivazione del telelavoro per ridurre il problema.

Ma parliamo di una procedura che è stata attivata ed eseguita per la prima volta l'anno scorso. Piano piano si andrà a regime e si migliorerà nell'operatività.

**Domanda:** la quota di Personale in telelavoro potrà salire al 10% della PO, o resterà all'attuale 2%, oppure una via di mezzo?

**Risposta:** si definirà questo ed altro in sede di valutazione del periodo di sperimentazione. Forse la quota del 2% potrebbe salire, ma molto difficilmente salirà al 10%. Questa è una scelta politica dell'istituto.

**Domanda:** si può distribuire il dato relativo alla distribuzione delle assegnazioni di straordinario?

**Risposta:** come detto prima, questi dati sono accessibili alle OOSS sempre in modo aggregato sui RP vale quanto detto prima.

Fine dell'intervento di Carletti.

**Gomezal:** Comunicazioni e resoconti dai CD. Vedi slide.

#### Nuovi Rappresentanti:

Antonio Silvestri (Ba) TA confermato

Fabio Gherarducci TA (Pi)

Roberto Michinelli (Bo), TA confermato

Fulvio Ricciardi (Le) TTA

Massimiliano Cresta (Ge) TA

#### Circolare sulla ricandidabilità:

Ritorna sulla circolare la quale diversamente da quello che recita lo Statuto impedisce di essere Rappresentante del Personale locale per più di due volte in tutta la carriera. Ha prodotto già conseguenze: non potendo ricandidare Fasanelli, la Sezione di Lecce ha eletto un unico Rappresentante Fulvio Ricciardi.

È una scelta voluta fortemente dal Presidente anche in presenza di un orientamento diverso del Direttivo.

#### Modifiche allo Statuto dell'INFN:

Il gruppo di lavoro del CD (Mandò, Diemoz, Meroni, Bettoni, Gomezal, Passeri) sullo Statuto procede nei suoi lavori. I tempi sono stretti: riferisce al Direttivo in aprile, ed entro il 10 giugno il processo di revisione si deve concludere. I tempi sono stati definiti dal DL218/16, che prevede un tempo di 6 mesi agli Enti per adeguare gli Statuti.

La revisione dei regolamenti procederà in parallelo.

C'è stata una riunione dei Rappresentanti eletti nei CdA degli EPR per avviare la costituzione del Consiglio Nazionale dei Ricercatori e Tecnologi, istituito dal decreto. Un primo incontro è stato convocato dal Capo Gabinetto del MIUR il 29 marzo al Ministero.

#### Calendario Assemblee del 2017:

14-15 marzo Milano

14-15 giugno Perugia

19-20 settembre Pavia

Data e sede PT o 13-14 dicembre TBD.

#### Salario accessorio 2015:

Il MEF ha rigettato l'accordo INFN-OOSS perché non accetta che si usino risorse incerte (fondi esterni) per spese consolidate, anche a seguito delle assicurazioni inviate dall'INFN. Da cui nuovi incontri coi Sindacati. La situazione non è ancora chiara.

Ce ne parleranno i Sindacati nel loro intervento.

#### Discussione sulle indennità e loro ridefinizione.

L'orientamento è quello di formare un gruppo di lavoro del CD (Cuttone, Di Ciaccio, Adriani, Gomez e Passeri) che analizzi tutta la problematica nel suo insieme e arrivi a una proposta organica da portare al tavolo sindacale.

#### Situazione ai LNGS.

Il Personale dei laboratori comunica forti disagi al management:

- disagi esterni: Il terremoto e il clima, accanitosi proprio nel momento grave del sisma;
- disagi interni:
  - o unico laboratorio in Europa soggetto a restrizioni forti dal punto di vista ambientale;
  - o pesanti oneri per garantire le sicurezze;
  - o non esiste un chiaro protocollo di intesa che specifichi i confini fra le responsabilità degli esperimenti e quelle dei Laboratori;
  - o carenza di personale (Tecnici e Tecnologi);
  - o Gravi oneri sul Personale Amministrativo, che appare sottodimensionato a causa del carico di lavoro legato alla gestione dei fondi esterni;
  - o non c'è chiarezza dal management sul futuro dei laboratori.

Il Presidente e il vice Presidente Masiero hanno incontrato il Personale dei Laboratori su questi temi. Un altro incontro si tiene proprio oggi ai LNGS per discutere di possibili soluzioni.

L'Ente, nel quadro più generale del riordino delle indennità che gravano sul salario accessorio, ha espresso l'intenzione di prevedere una specifica indennità, oltre quelle già erogate, per coloro che stabilmente espletano la propria attività lavorativa presso i LNGS.

A tale proposito interviene il sig. Silvestri, che esprime qualche preoccupazione a riguardo. Egli ritiene che, fermo restando la possibilità di coinvolgere tutto il personale INFN in manifestazioni di solidarietà nei confronti dei colleghi colpiti dai gravi eventi sismici degli ultimi mesi, l'Ente dovrebbe garantire con propri fondi tali ulteriori indennità e non attingendo a risorse del restante personale INFN, che sono già estremamente ridotte, riconoscendo in questo modo la caratteristica strategica per l'Ente di tale laboratorio e la peculiarità del personale che vi ci lavora.

### Categorie protette.

A seguito alla riforma e allo sblocco della PO si riesaminerà la possibilità di assumere a livelli superiori a quello di operatore, acquisendo persone con maggior preparazione specifica e meglio inseribili nelle attività dell'Ente. L'argomento è ancora in discussione in CD.

**Domanda:** dato che l'assegnazione delle posizioni alle Strutture è già definita, è possibile modificare queste scelte? Perché, potendo assumere persone più qualificate, si potrebbero scegliere profili diversi.

**Risposta:** in linea di principio si potrebbe, tranne ovviamente per i casi di bandi già usciti, ma è una cosa da definire. Il CD è in linea di principio favorevole, ma c'è il timore che queste scelte possano "sovrapporsi" all'impegno di assorbire almeno parte dei TD ("quelli su fondi interni").

Discussione libera.

**Domanda:** passaggi IV -> III livello per CTER che abbiano una laurea.

**Risposta:** tutto era bloccato dalla PO. Ora che questo limite è venuto meno si potrebbe procedere in questa direzione, e la questione è stata sollevata in CD. Qualche Direttore si è mostrato interessato. Per ora non c'è attività sul tema,

Discussione anche sulla correttezza (sostanziale, non formale) del comportamento dell'Ente nei confronti delle assunzioni di categorie protette.

**Carletti** riferisce sulle politiche adottate negli ultimi anni.

**Carinci** evidenzia che se si amplia lo sguardo agli ultimi anni si vede che l'Ente ha fatto scelte discutibili da almeno 30 anni sul tema dell'assunzione di Personale con posti riservati dalla legge.

### Telelavoro.

Riferisce sulle nuove assegnazioni, in buona parte coincidenti con le precedenti.

Auspica il ritorno all'attività del gruppo di lavoro sul telelavoro, propone il coordinamento a Elena Amedei in sostituzione di Domenico Riondino che non è più nel ruolo di Rappresentante. Dovrebbe intervenire sul telelavoro, disciplinare e la valutazione del periodo di sperimentazione e provare a indagare una possibile sperimentazione dello *Smart Working*.

### Codice appalti.

C'è stata una presentazione di V. De Nicola al CD, da cui sono emerse varie novità dai decreti attuativi non ancora definitivi del codice degli appalti:

- Commissioni di gara: nominate dall'ANAC;
- si cercano volontari per iscrizione all'albo ANAC;
- serve una copertura assicurativa che viene pagata per i dipendenti presenti nelle commissioni di gare interne; per le esterne l'assicurazione dovrebbe essere personale;

Un piano per i RUP sarà portato in discussione al CD di marzo da parte del Direttore Generale.

**Domanda:** la copertura assicurativa andrebbe estesa anche alle Commissioni di gare esterne.

**Risposta:** per ora sono queste le condizioni. Ma è una cosa da definire, e non è irragionevole che si possa risolvere in senso positivo.

**Domanda:** cosa si prevede per i RUP?

**Risposta:** niente di deciso. Circola la "voce" che saranno fortemente ridotti di numero e "professionalizzati", ma nulla è ancora deciso "formalmente".

### Decreto Madia:

Le Amministrazioni POSSONO (NON devono) assorbire il Personale TD con i requisiti:

- in servizio con contratto TD;
- sia stato selezionato con concorso;
- abbia maturato almeno 3 anni di servizio negli ultimi 8.

Non è ovvio che l'INFN voglia applicarlo, l'orientamento è piuttosto quello di esaminare i TD caso per caso, e comunque tenersi su numeri di stabilizzazioni che sono lontani dal totale dei TD. Di questo ci parlerà comunque Masiero domani.

Discussione. Vengono citati casi specifici.

#### Codice Etico:

È stato istituito il Comitato garante sul Codice Etico (Federici, Masullo, Gomezel, Foggetta, Passeri).

Il codice etico è scaricabile dall'url

<http://home.infn.it/it/istituto/tutela-della-persona/codici>

Presidente la Consigliera di Fiducia. Vicepresidente (nominata dalla Presidente) Masullo.

**Fasanelli** Report gruppo sul corso formazione Rappresentanti. Vedi slide.

Molti membri del gruppo scaduti o in scadenza, servirebbe un "ricambio generazionale".

Proposta di tenere il corso a Pavia, il giorno prima dell'Assemblea, ossia il pomeriggio del 18 settembre e la mattina del 19.

Ricorda che è sempre in atto la richiesta di contributi al wiki nazionale sul tema "Il Rappresentante del Personale: una risorsa strategica per gli Enti di Ricerca". I contributi sono fermi a settembre 2016. Da che dipende? C'è poco interesse, o forse poca informazione?

Discussione.

#### **Gomezel**

##### Situazione regolamenti.

C'è un gruppo di lavoro sulle missioni, ma in questo momento l'attenzione è focalizzata sullo Statuto, data la scadenza di giugno.

##### Rappresentanza.

È in corso la discussione su questo nel gruppo di lavoro sullo Statuto.



Commenta gli esiti dei sondaggi tenuti separatamente fra Ricercatori e TTA. Cita il fatto che almeno in una Struttura c'è stata la scelta di un Rappresentante Locale di NON informare del sondaggio i suoi colleghi, che di conseguenza non hanno partecipato. Ritiene questa scelta poco coerente con il ruolo che un rappresentante dovrebbe garantire.

Appare probabile, anche dagli esiti del sondaggio, che la rappresentanza potrebbe cambiare da R – TTA a RT – TA. Anche se la discussione verrà portata al CD.

**Domanda:** Che conseguenze ci saranno a livello locale?

**Risposta:** L'orientamento è di mantenere i Consigli di Struttura restino come sono (2 TA, 1 Tecnologo, 2 Ricercatori). Sarà da definire il caso di mancanza di "numero legale" dei Tecnologi. Probabilmente si potrebbe in questo caso uniformare la situazione locale a quella nazionale, cioè spostando i Tecnologi coi Ricercatori.

Intervento sindacale. **Carinci** (FIR CISL), **Filoni** (FLC CGIL), **Spiriti** (ANPRI)  
Interventi in generale MOLTO duri verso l'Ente.

**Carinci** Vedi slide.

Risorse per l'art. 19: ci sono 1.9 Meuro, spostati dalla ricerca al Personale, secondo l'INFN. Ma, tenendo conto dei risparmi sul Personale in quiescenza e sui mancati rinnovi contrattuali (incamerati dall'INFN per la ricerca), alla fine i fondi davvero aggiunti a quanto già consolidato sono circa 880keuro.

Cioè oltre 1 Meuro è stato spostato dal Personale alla ricerca negli ultimi anni, e ora torna. La cifra 1.9 Meuro di conseguenza è falsa. Il finanziamento reale è meno di 900 keuro.

Inoltre l'INFN ammette tagli di circa 100 keuro su straordinari e indennità. In realtà sono molti di più.

Carinci illustra perché respinge il motivo per il quale viene respinto l'accordo sul salario accessorio. L'importo totale del costo per l'accordo è INFERIORE, non superiore alla disponibilità dei fondi, valutandoli bene.

Richiama l'attenzione sui potenziali pericoli del massiccio spostamento di fondi sulla premialità, che in linea di principio è espressione di una valutazione da parte di qualcuno su qualcun altro.

Tutto questo pone al Personale INFN (tutto) il quesito: vogliamo essere pecore o vogliamo farci sentire?

**Filoni** Richiama l'attenzione sul fatto che l'accordo bloccato dal MEF era UN ACCORDO, ossia il risultato di una mediazione, alla fine accettato da tutte le parti, anche dall'INFN, la cui posizione di trinceramento dietro le affermazioni del Ministero a questo punto risulta incomprensibile. Inoltre, per le

stabilizzazioni (ossia per assunzioni TI) il decreto governativo prevede il conteggio di fondi esterni (quelli consolidati nella media degli ultimi anni).

Perché viene invece respinta questa logica per il contratto integrativo?

Perché l'INFN non si fa sentire presso il Ministero per difendere un accordo CHE HA SOTTOSCRITTO usando argomenti forti come questo?

Ricorda anche che i contratti integrativi vengono ridiscussi annualmente, quindi non costituiscono necessariamente un impegno fisso.

Inoltre, se si vuole tornare a ridiscutere TUTTO, allora i Sindacati possono anche tornare alla posizione iniziale della trattativa: una cifra BEN più alta per il salario accessorio.

**Spiriti** (ANPRI) Commenta positivamente la partecipazione a questa Assemblea, a cui viene per la prima volta. Ritene che sarebbe molto utile se ci fosse una maggiore compartecipazione fra livelli: se i TTA fossero meglio edotti delle problematiche dei Ricercatori, e viceversa, tutto potrebbe funzionare meglio.

Ricorda che si è partiti dalla discussione sul salario accessorio dei livelli IV-VIII con la motivazione che si tratta del Personale "più trascurato", e questo anche da parte dell'ANPRI. Ma si tratta di un sacrificio da parte del Personale ai livelli I-III, ben accettato anche dalla base in considerazione della situazione contingente.

Osserva che fra quando l'accordo è stato siglato e quando il MEF ha risposto è passato poco meno di un anno. Questo dimostra che in qualche modo l'INFN conserva ancora un atteggiamento di "sufficienza" nei confronti del suo Personale. Un accordo è stato firmato. L'INFN tiene i contatti coi Ministeri. Avrebbe DOVUTO difendere l'accordo che ha liberamente firmato. Avrebbe DOVUTO intervenire per sollecitare uno sblocco della situazione in tempi più rapidi. Il comportamento che l'INFN sta tenendo tradisce un certo "disinteresse" per il suo Personale. Per i primi livelli manca l'accordo per il salario accessorio del 2014. C'è anzi la proposta di trovare un accordo complessivo per gli anni 14, 15 e 16, lasciando cadere il pregresso, e senza date per l'anno corrente.

Per tutti questi motivi aderisce all'appello di Carinci: tutto il Personale INFN, cosa vuole fare? Vuole finalmente difendere i suoi diritti?

Con la riorganizzazione dei comparti la Ricerca è finita con l'Istruzione e l'Università. Questo ha costretto i Sindacati a riorganizzarsi.

Discussione.

Tutti e tre i sindacalisti stigmatizzano la scelta dell'INFN di tenere incontri sindacali con intervalli molto lunghi (40 – 50 giorni), il che rende chilometriche le trattative.

Discussione.

**Filoni** Stigmatizza le scelte sul precariato. Sottolinea che il Presidente aveva promesso di discutere il prossimo piano triennale con le OOSS. Ma il nuovo PT sarà presentato il aprile, e nessun contatto su questo è stato avviato. Non è possibile che l'Ente tratti così il suo Personale. "C'è un silenzio assordante". Ci sarà un presidio presso la Presidenza il 30 marzo, organizzato da tutte le sigle (principali).

**Carinci** Per anni l'INFN ha sostenuto che era la PO bloccata ad impedirgli di assumere. Ora che è sbloccata sceglie di non spendere sul Personale per incontrare il fabbisogno della ricerca senza tagli. E il taglio è a tutti i livelli: i "concorsoni" per Ricercatori hanno assorbito solo in piccola parte i Ricercatori TD.

Per accedere ai fondi esterni l'INFN si è mossa moltissimo. Ha creato un ufficio apposito, assumendo Personale dedicato. Perché ora sostiene di dover fare tagli perché ha pochi fondi? Questo ufficio funziona?

**Spiriti** Ribadisce che grazie alla riforma degli Enti ora chi gestisce l'INFN sarà inchiodato a responsabilità precise. Dovrà ad esempio fare una politica generale sul Personale. Dovrà valutare come muoversi sui numeri del Personale TD.

Il modello di funzionamento degli Enti di Ricerca con la riforma cambia radicalmente. Personalmente dubita che il management dell'Ente, da come si comporta, sia all'altezza di questa sfida.

Con il nuovo Statuto c'è il serio pericolo che l'Ente faccia dei passi indietro.

15/3/17

**Belluomo** HRS – What next TTA Vedi slide.

Discussione su un nuovo modello organizzativo. Raccogliere e proporre una visione sull'Human Resource Management dal punto di vista del personale TTA.

Gruppo di lavoro assai nutrito: Anzellotti, Belluomo, Bortot (coordinatrice), Candela, Chiaratti, Gomez, Ludovici, Mugione, Parodi, Travaglini.

Le forze trainanti nel nostro lavoro quotidiano sono:

- Ricerca

- Formazione
- Divulgazione
- Progetti Europei
- Trasferimento Tecnologico.

L'eccellenza di un ente non è determinata dall'efficienza del singolo ma dall'unione dell'esperienza e delle competenze esistenti all'interno del gruppo. Riteniamo quindi che sia necessario un forte coinvolgimento del Personale TTA nella mission dell'Ente.

Ma, OGGI:

- Siamo organizzati in maniera ottimale?
- Quali sono le competenze che abbiamo?
- Siamo in grado di trasmetterle?

Da qui discendono le nostre motivazioni. A fronte di problematiche quali:

- Lavoro mal distribuito
- Scarsa sensibilità ai problemi delle persone
- Necessità di maggior attenzione al benessere
- Scarso sentimento di appartenenza

Vorremmo cercare e suggerire-soluzioni su argomenti come:

- Trasparenza
- Condivisione e trasmissione delle competenze
- Formazione
- Azioni positive di conciliazione casa-lavoro
- Eventi sociali
- Fluidità di comunicazione
- Attenzione alla Persona.

**Travaglini** – Proposte del gruppo di lavoro – Vedi slide.

Costruire un format che favorisca la discussione.

Struttura dei momenti di discussione: specificità dei temi in discussione, ma anche spazio alla creatività, al brain storming.

Organizzazione dei momenti di discussione: un momento centrale analogo al What Next per la fisica. 1-2 giorni di incontro fisico, con una plenaria generale di impostazione del lavoro, sessioni parallele di messa a punto dei singoli argomenti, plenaria finale in cui si tirano le fila.

Anche una preparazione dell'evento: fonocherENZE di preparazione, un questionario da distribuire a tutto il Personale.

Successivamente all'evento si potrebbe preparare un report, o proporlo all'Ente in occasione del PT.

Proposte di argomenti per la plenaria iniziale:

Analisi del modello organizzativo

Accentramento, decentramento, sinergia

Comunicazione, trasmissione delle informazioni

Best practice.

Ma molti sono i problemi ancora da ben definire.

Ci sono infinite altre tematiche, sia generali che operative, che vanno comunque esaminate:

Cosa si aspetta la ricerca dai Servizi, e viceversa

Come presentare queste proposte al management: in una riunione pre CD?

I Direttori andranno coinvolti nel corso del progetto?

Va coinvolta "formalmente" nella discussione la AC? Con che ruolo?

Che tempistica ha questo progetto: mesi? Il prossimo PT?

È una attività "one shot" come il what next fisico? O deve proseguire?

Come coinvolgere il Sindacato?

Il gruppo si propone di tenere varie fonocherenze preparatorie, in cui discutere gli argomenti da affrontare nell'evento comune, definire gli argomenti delle sessioni parallele, definire dettagli organizzativi.

Le fono saranno aperte a chi vuole partecipare, ma "chiuse" a chi si è iscritto.

Ogni fono sarà tematica per argomento.

Discussione.

**Domanda:** ancora un questionario? È proprio necessario?

**Risposta:** Sì, ma sarà piccolo, solo una decina di domande, quasi tutte con risposta sì/no. Serve a capire se c'è interesse da parte del personale a questo progetto. È decisivo: se il Personale in gran massa non fosse interessato al progetto, non avrebbe senso continuare.

**Domanda:** c'è un sito? È prematuro condividere le slide fin dall'inizio? Perché molte persone, se non c'è una introduzione che le coinvolga, potrebbero non capire di che si tratta e restare indifferenti.

**Risposta:** sì, c'è il sito. Non pensiamo di coinvolgere tutti subito. Inoltre, spiegare bene il progetto non è semplice, non basta girare semplicemente le slide. Il sondaggio è piccolo, e serve soprattutto al gruppo di lavoro per capire se c'è la possibilità di coinvolgere le persone, se c'è interesse. Una ipotesi potrebbe essere quella che i RP introducano il sondaggio in un certo dettaglio

a livello locale. Proposta interna al gruppo: far circolare da subito il sondaggio fra i RP.

Discussione.

**Domanda:** Il gruppo ha già le idee chiare, oppure è aperto a qualunque proposta?

**Risposta:** Il gruppo è aperto, ma con l'idea di due fasi: raccolta delle proposte e organizzazione del lavoro in funzione delle proposte. Sarà importante la scelta degli argomenti delle sessioni parallele e anche quella dei convenor di queste sessioni, che dovranno avere la sensibilità di gestire la discussione bilanciando fra brain storming e praticabilità dei temi in discussione.

Conclusione: il sondaggio viene diffuso ai RP, con la forte richiesta di partecipare fornendo feedback al gruppo.

Discussione libera.

### Si torna sul telelavoro

Discussione.

Viene contestato che l'organizzazione crea sovrapposizioni temporali fra persone in scadenza e persone "nuove".

Inoltre, è oggettivamente troppo il tempo fra la domanda (in gennaio) e la partenza dell'opzione (giugno). Adattarsi al telelavoro porta cambiamenti non solo per l'Ente, ma per le persone coinvolte. La domanda per l'anno successivo si deve fare con troppo anticipo, quando le persone hanno iniziato il telelavoro da troppo poco tempo per capire se è una soluzione che per loro va bene, eppure DEVONO fare domanda in quel momento. I tempi tecnici burocratici vanno migliorati, sono oggettivamente troppo lenti.

Altra considerazione: ci possono essere problematiche "occasional", altamente specifiche, che potrebbero essere considerate a parte e per le quali potrebbe essere riservato un (piccolo) canale dedicato, ad alta responsività.

Altra questione: lo smart working: si potrebbero risolvere vari problemi personali solo con un'organizzazione diversa, senza gravare sulle posizioni di telelavoro. Queste posizioni infatti sono fortemente contingentate (ora sono al 2%).

**Gomez** raccomanda a tutti di inviare alla mailing list del gruppo di lavoro ogni nuova considerazione, o problematica emersa, perché sia riportata nella discussione che si terrà a fine sperimentazione.

Discussione.

Si evidenzia che la proposta originale prevedeva che il telelavoro fosse organizzato "a progetti". Si sarebbe concesso o no il telelavoro in riferimento a

un preciso progetto. Questo avrebbe anche consentito tempi di risposta molto più snelli. Ma la proposta fu abbandonata (forse “incompresa”) sia dal Direttivo che dai Sindacati.

Discussione.

## **Masiero**

Volentieri partecipa all'Assemblea ed incontra il Personale per discutere del disagio che da qualche parte si è avvertito, e presentare il punto di vista del management.

Per prima cosa, sottolinea che l'ente considera prioritario il punto della valorizzazione del suo personale che costituisce il bene più prezioso per garantire un futuro di successo dell'ente. Per questo l'ente si è impegnato e continua a farlo sui vari fronti – MIUR, MEF, Funzione Pubblica, ARAN – nonché' al suo interno, proprio per trovare le migliori condizioni per il personale già esistente o futuro. Esprime il rincrescimento che si sia diffusa (veicolata anche dalle OO.SS.) l'immagine di un ente immobile o timoroso su tutte le questioni del personale. Attribuisce questo a un problema di comunicazione, non certo di sostanza di quello che l'ente fa in questa direzione.

L'Ente negli ultimi ha anni ha dovuto destreggiarsi fra numerosi vincoli: finanziari, amministrativi, legali, normativi. Il tutto avendo in mente la missione dell'istituto, che è e resta la ricerca di base.

Il decreto della fine dell'anno scorso ha riconosciuto la specificità degli Enti di Ricerca, garantendo una maggior flessibilità sulle risorse umane.

Una pianificazione fatta insieme al DG per i prossimi anni mostra i costi del Personale proiettati nei prossimi anni. L'assunzione di oltre 100 persone avrà un costo di alcuni milioni. Il rinnovo del CCNL, che entro i prossimi anni comunque finalmente avverrà, costerà a sua volta alcuni milioni. Un altro costo importante verrà dalla flessibilità offerta dal decreto, che consentirà una certa riapertura sul tema delle carriere. Sul periodo 2017-2020 il costo sarà dell'ordine di oltre 10 Meuro.

Il budget dell'Ente vede oggi:

Spese per il Personale circa 170 Meuro.

Spese di funzionamento delle Strutture, circa 50 Meuro (30 per i Laboratori e 20 per le Sezioni).

Circa 54 Meuro sono il finanziamento alle CSN, ossia in modo diretto alla ricerca (inteso come finanziamento agli esperimenti).

Una variazione dell'ordine di oltre 10 Meuro va gestita, dato che le spese fisse sono incomprimibili. Ad es. ci sono circa 14 Meuro solo per la corrente elettrica. Recuperare cifre di quell'ordine di grandezza non appare banale.

Sottolinea che il management ritiene giuste e doverose le spese per il Personale, ma che occorre una attenta programmazione sulle spese. È necessaria una “*spending review*” che permetta di razionalizzare le risorse.

La scelta di fondo è comunque di NON toccare il finanziamento alle CSN.

Quindi cosa fare: procurarsi nuove entrate.

Questo significa parlare di fondi esterni. Il “Giunti plot” (fatto appunto da Giunti, l’ex DG) indica chiaramente l’andamento dei finanziamenti dell’INFN: il finanziamento FOE in diminuzione e i fondi esterni in (forte) salita. Nel nuovo PT ora in preparazione i progetti relativi a fondi esterni hanno una grande spazio. Si considera arrivi al 30% del budget totale. Questo però implica un investimento da parte dell’Ente su questo fronte, soprattutto in termini di risorse umane, che comunque sono distolte dalla ricerca di base, ossia dalla missione. Ci sono problemi.

Le condizioni al contorno rendono difficile la soluzione di questi problemi. Quindi bisogna sacrificare qualcosa.

In termini concreti queste considerazioni in qualche modo comunque ricadono sulle spese per il Personale.

Punti critici nel confronto con le OOSS (con le quali un po’ polemizza) sono il Salario Accessorio, sia per i livelli IV-VIII che per i primi.

Altro problema è lo sblocco delle progressioni di carriera (art. 54).

Altro ancora riguarda il Personale TD ed il decreto per il suo riassorbimento.

Per il Salario Accessorio: la bozza di accordo è stata firmata l’anno scorso e inoltrata al MEF. Il Salario Accessorio è finanziato da una parte fissa, pari a circa 7.4Meuro, definita da un algoritmo. C’è poi una parte variabile, che deriva (ex art. 19) dall’*overhead* dei progetti esterni. Questa parte variabile, nella proposta dell’Ente, era di 1.9Meuro. Il totale arriva a circa 9.3 Meuro.

Ora, il Salario Accessorio ha una parte fissa: l’indennità di Ente, e una parte variabile, data da tutta una serie di voci e di indennità.

Idea: coprire le uscite “certe” con entrate “certe”, mentre la parte “incerta” va coperta con le entrate da fondi esterni, in quanto tali incerte.

Il management ha insistito per non distribuire i fondi a pioggia, ma di spostare parte dei fondi su un aspetto “premiale”, ossia di riconoscimento al merito, in linea con le indicazioni del Ministero. Per l’opposizione dei Sindacati, questa indennità di produttività è stata tenuta bassa.

Il MEF però obietta che “spese certe devono essere coperte da entrate certe”.

La Funzione Pubblica obietta sull’entità dell’indennità di Ente.



Proposta dell'INFN: un quesito al MEF chiedendo di specificare bene quali voci sono da considerare "certe" e quali no. Ritiene che sia necessaria prudenza sull'assunzione di spese fisse, quali sono l'Indennità di Ente e le indennità. Ricevute le chiarificazioni dal MEF, che sembra debbano arrivare velocemente, si riconvocheranno i Sindacati.

Una circolare della Funzione Pubblica indica che le risorse per l'art. 54 debbano rientrare nel Salario Accessorio. Se così fosse ci sarebbe un forte problema di risorse. L'INFN sta discutendo col Ministero per ottenere che le progressioni di carriera siano escluse dal Salario Accessorio. Se questa manovra riesce, e le progressioni di carriera escono dal Salario Accessorio, solo allora si potrà procedere.

Indennità ex art. 22 (indennità varie per i livelli I – III): il MEF indica che vanno portate fuori dal Salario Accessorio. Portandole fuori, il costo (di circa 800 keuro l'anno) si libera sul Salario Accessorio. Questi fondi quindi si possono usare per il Salario Accessorio I-III.

Programmazione del Personale e TD: se ne è discusso in CD per una intera giornata e mezza. Ma non è una pianificazione che si fa in poche ore, per cui non può ora dare cifre e dati. Il management sta lavorando al PT, e una strategia completa per ora non è ancora pronta.

In ogni caso, l'ingresso del Personale da Categorie Protette è un obbligo di legge.

Il resto dipende anche da una fase di pianificazione del futuro dell'Ente, e che profilo di Personale l'Ente vuole darsi nella sua pianificazione di attività.

**Domanda:** le problematiche relative ai costi del Personale sono incompressibili. Nei corsi sulla lotta alla corruzione che tutti abbiamo dovuto seguire la trasparenza è indicata come punto nodale. Perché proprio il management dell'Ente dà una indicazione, nel suo comportamento, di scarsità di trasparenza?

Le persone, toccate sui salari nella loro vita quotidiana, hanno bisogno di risposte. La premialità non è prevista esplicitamente da nessuna legge. Perché l'Ente vuole essere "più realista del re"?

**Risposta:** la cosa importante è fare una scelta di fondo su come si vuol configurare l'Ente nei prossimi anni. Questa fotografia non può essere statica. In questo momento ci sono 311 posizioni TD. Assorbirle tutte significa trovare risorse che non ci sono. Le posizioni individuali dei 311 saranno vagliate alla luce della pianificazione dell'evoluzione dell'attività dell'Ente. È confermato che i TD su fondi interni saranno protetti. Il decreto dà la possibilità di assorbire il

Personale TD in possesso di alcuni requisiti. Va ben considerato cosa fare. Non è un problema che si risolve in due ore.

Bisogna considerare “cosa fare dell’Ente”: si tratta di riprogrammare l’Ente. Le officine, servono in tutte le sedi? Si possono o devono accorpate? Le Amministrazioni si possono “ristrutturare”? Sono questioni da esaminare con cura.

**Domanda:** Si obietta che i 73 nuovi Ricercatori sono finanziati dal Ministero, e che il Personale TD già oggi è pagato, compare nel budget INFN. Visto che il Ministero usa la media dei fondi esterni degli ultimi anni per autorizzare stabilizzazioni, non avrebbe senso considerare questi fondi anche per il Salario Accessorio?

**Risposta:** Sì, i 73 sono finanziati dal Ministero, ma comporteranno spese in futuro: faranno carriera, riceveranno un salario accessorio. Non sono a costo zero per l’Ente. Dei 311 TD una consistente frazione è sì su budget INFN, ma su fondi esterni. Un progetto prevede un’intervallo temporale di alcuni anni. E anche il Personale è finanziato per quel periodo. Trasformare questo Personale in TI comporta di assumere un costo fisso.

Il “costo vivo” del metabolismo è pari a 260-270 Meuro. Mancano circa 30 Meuro nel fondo FOE, sono stati recuperati negli ultimi anni dai fondi premiali. Ma i premiali, che “costavano” all’INFN circa il 7% del fondo FOE, ma “rendevano” il 15%, stanno per terminare.

I fondi esterni vanno rendicontati, la parte che l’Ente può incamerare per le sue spese interne è solo quella di *overhead*, cioè una piccola parte.

Quindi il problema finanziario rimane.

**Domanda:** È vero che i fondi esterni vanno rendicontati e hanno una etichetta, ma è anche vero che molte persone assunte su fondi esterni “sono su fondi esterni e non interni per caso”. È facilmente prevedibile che la scelta tout court di “fondi interni = assunzioni” e “fondi esterni = uscita” potrà provocare una infinità di ricorsi, non facilmente gestibili. Quindi questa scelta potrebbe essere perdente per l’Ente nel medio-lungo periodo.

**Risposta:** La persona che entra su un progetto preciso sa fin dall’inizio che la sua presenza è legata a quel progetto. Naturalmente, siccome il mondo “non è ideale” si è spesso proceduto ad assunzioni di Personale TD NON legato a un progetto. Questi casi ci sono. Ma sono (relativamente) limitati.

Ci sono tutti i numeri, tutti i casi sono noti. Vanno però gestiti praticamente “caso per caso”. Non ci sono soluzioni semplici.

Masiero lascia l’Assemblea.

**Gomez** fa un appello a tutti i Rappresentanti sui temi discussi finora.

Raccomanda a tutti di esaminare la situazione, riflettere sui diversi pareri ricevuti dalle OOS e dal vicePresidente, e affrontare questo discorso nelle Strutture insieme ai colleghi e con i Direttori.

“I RP possono fare poco, ma quello che possono fare devono farlo”.

Il momento decisivo è questo. Il prossimo PT definirà le stabilizzazioni, chi esce ora fra un anno sarà uscito.

Molte scadenze importanti vengono prima dell'Assemblea di giugno. Chiede a tutti di rendersi disponibili a incontri, discussioni e fono anche prima di giugno perché ci sono molti problemi su cui è necessario un confronto.

L'Assemblea chiude alle 13.

Alcune presentazioni sono abolite per mancanza di tempo (inclusa quella sui Tecnologi).