

Assemblea nazionale RPTTA – 21-22 marzo 2018

Aula Touschek LNF Frascati (Roma)

Mercoledì 21 marzo 2018

Saluto del Direttore dei LNF: Pierluigi CAMPANA

L'assemblea Nazionale dei Rappresentanti del Personale TTA inizia con il saluto del Direttore dei Laboratori Nazionali di Frascati, che dà il benvenuto a tutti e sottolinea come i Laboratori di Frascati siano la casa di tutti. Pone all'attenzione dei presenti quale sia il momento che l'INFN sta attraversando, con quello che la nuova legge ha portato con sé e la fitta agenda che ne è conseguita: rinnovo dello Statuto e adeguamento dei regolamenti esistenti. Contemporaneamente l'Ente sta gestendo le stabilizzazioni e si augura che l'intero processo possa terminare nel più breve tempo possibile, consentendo di tornare alla naturale turnazione del Personale. Si augura che dal 2019 si torni a lavorare con regolarità in base alla programmazione e non a seguito di interventi giorno per giorno, come sta accadendo nel 2018.

Ritiene che non sarà un periodo facile per il nostro Paese ed anche se l'Ente è flessibile, non è indistruttibile, pertanto potrà continuare ad esserlo solo se tutto il Personale sente forte l'appartenenza all'ente.

I contributi di volontariato sono sempre meno frequenti e quindi è molto contento che ci siano occasioni come queste delle Assemblee Nazionali.

Roberto Gomezal al termine prende la parola e ringrazia sia il Direttore per l'ospitalità, sia i Rappresentanti del Personale dei LNF, Agostino Raco e Silvia Colasanti per l'organizzazione logistica per ospitare l'Assemblea.

Comunicazioni e resoconti CD – Roberto GOMEZEL

Verifica la presenza dei verbalizzanti: Domenico Riondino (RM3), Roberto Michinelli (BO), M.Rosaria Ludovici (AC) e Nancy Schilirò (LNS) sono in aula.

Elezioni nuovi rappresentanti: benvenuto ai nuovi rappresentanti eletti successivamente all'ultima assemblea di Bologna:

- Antonio Forte – rapp. TTA Lecce
- Patrizia Fragola – rapp. TTA Perugia
- Yury Minenkov – rapp. Tecnologi Roma Tor Vergata
- Gianluca Scolieri – rapp. TTA Perugia
- Margherita Pezzini – rapp. TA LNGS

Nuova versione Statuto: Approvata il 27 settembre 2017 e on line sul sito AC, è in vigore dal 1° gennaio 2018. Ricorda che sono previsti nei Consigli di Sezione e di Laboratorio 2 Rappresentanti eletti dai Ricercatori, uno eletto dai Tecnologi, due eletti dai Tecnici ed Amministrativi e che essi rimangono in carica 3 anni e possono essere rieletti solo una volta consecutivamente.

Nelle sedi, in cui non ci fosse il numero di Rappresentanti previsti, andrebbero indette nuove elezioni.

Delibera di modifica proposta per disciplinare cariche elettive: a seguito dell'ultima Assemblea congiunta con i Ricercatori era stato concordato di proporre una modifica, per le sedi che non raggiungono le 5 unità di tecnologi, al fine di accorpate il personale tecnologo al personale ricercatore, sia nell'elettorato attivo che in quello passivo. La delibera è stata approvata al CD di

dicembre 2017.

Regolamento del Personale e ROF

Il regolamento del personale, approvato nel CD di ottobre 2017 è in vigore dal 1° febbraio 2018.

Da segnalare che **l'anzianità progressa** viene riconosciuta interamente per i contratti a TD presso INFN, ma anche per EPR o Università italiane per profili di inquadramento equivalenti a quelli dell'INFN. Il limite rimane a 5 anni per quelli ricoperti presso Istituzioni estere che comunque verranno valutati da parte di apposita commissione.

Quindi coloro che verranno assunti dopo il 1° febbraio 2018 vedranno riconosciuta tutta l'anzianità progressa, mentre per coloro che sono stati assunti prima di tale data, il Presidente è disponibile alla conciliazione, ma sarà necessario un parere dell'Avvocatura dello Stato. Il CD ha dato mandato al Presidente di procedere con la richiesta di parere all'Avvocatura dello Stato.

Anche il ROF è in vigore dal 1° febbraio 2018.

Riorganizzazione AC

- Approvato il [disciplinare organizzativo di AC](#) nel CD del 28 febbraio 2018;
- ci sono stati incontri con Direzioni AC, la Rappresentante del Personale e il Personale AC a seguito della sua approvazione;
- la nuova configurazione di AC operativa dal 12 marzo;
- relativamente ai rappresentanti del personale dell'Amministrazione Centrale svolgono un ruolo consultivo verso il Direttore Generale sul funzionamento e l'evoluzione dell'Amministrazione Centrale. La rappresentanza elettiva dell'Amministrazione Centrale è composta da un Rappresentante del personale appartenente ai livelli professionali I-III ed un Rappresentante del personale appartenente ai livelli professionali IV-VIII. Il primo mandato dei due Rappresentanti del personale inizierà al termine del mandato dell'attuale Rappresentante del personale di AC;
- in caso di difficoltà durante la fase implementativa, il DG invita a segnalarle al fine di introdurre i correttivi necessary;
- domani è previsto un intervento del Direttore Generale in Assemblea.

Roberto Gomezel, a seguito di varie domande provenienti dai Rappresentanti su AC, invita a rivolgerle al Direttore Generale, durante l'intervento in Assemblea.

Parlando della nuova Rappresentanza prevista per i livelli I-III, esprime il suo rammarico per non essere stato consultato come Rappresentante Nazionale e riporta che neanche il Rappresentante Nazionale dei Ricercatori, Antonio Passeri lo è stato. Tuttavia esprime soddisfazione per questa nuova figura che porta a due i rappresentanti in AC.

Esprime inoltre tutto il suo apprezzamento per il lavoro svolto dall'attuale Rappresentante del Personale di AC, M.Rosaria Ludovici.

Ricorda che finalmente è stato riconosciuto che ci siano anche tecnologi amministrativi e che sta passando il messaggio che non siano solo in AC.

A questo proposito, è stato emesso un bando di selezione interno per la figura di Direttore della Divisione Finanza e Contabilità della Direzione Finanza e Gestione di AC, al quale possono partecipare solo tecnologi amministrativi e dal momento che fuori da AC, ad oggi, non ci sono figure di questo genere, sarebbe il caso che fosse prevista la possibilità di far partecipare anche funzionari amministrativi. Ha scritto al Presidente Ferroni, chiedendo proprio di apportare un correttivo al bando o almeno in quelli successivi.

La speranza è quella anche di poter riaprire il discorso per tecnici ed amministrativi, con laurea pertinente all'attività lavorativa, sulla possibilità di effettuare il passaggio a tecnologi.

Domanda: saranno i Direttori a chiedere ai propri se ci sono Persone che possono effettuare questo passaggio oppure sarà compito dei Rappresentanti?

Gomezel: dovrebbero essere i Direttori a formulare questa richiesta.

Domanda sulla Divisione RUP in AC, dove non c'è ancora nessun nome. Si sa come sarà organizzata e quale sarà l'impatto sulle Strutture?

Gomezel: sarebbe opportuno rivolgere la domanda al DG durante il suo intervento.

Domanda: è stato mai pensato di individuare dei RUP per aree geografiche? Soprattutto per le gare piccole?

Gomezel: non è emersa una proposta di questo genere. Il piano del DG per i RUP riguarda solo le gare grandi; inoltre i Direttori attualmente preferiscono una distribuzione per sede per le gare piccole.

Domanda: è previsto uno snellimento per gli acquisti sotto i 40 k€?

Gomezel: nulla di nuovo rispetto alle ultime indicazioni di semplificazione comunicate, ma chiedetelo domani.

A questo punto si cambia argomento e si passa alle **problematiche relative a CISALPINA** sulle quali interviene Michela Pischedda, nel frattempo arrivata in sala. Si procede con le domande specifiche.

Domanda: l'anagrafica del nostro Ente differisce da quella della Cisalpina. Questo pone dei problemi perché la biglietteria viene emessa sulla base dell'anagrafica Cisalpina, con conseguenti problemi per gli imbarchi, in caso di non corrispondenza con nome sul documento.

Pischedda: le segreterie INFN possono cambiare i nomi in modo da far risultare correttamente il nome sul biglietto, se questo viene emesso entro la sera.

Domanda: sui voucher per auto o albergo: addebito di cose non previste per il noleggio auto e fatturazione superiore a quella del carrello per l'albergo.

Pischedda: attenzione a cosa si firma nell'agenzia di noleggio, perché è quello il momento in cui si consolida il rapporto con la ditta. Per gli alberghi ricorda che fino a dicembre i voucher erano aperti, quindi era possibile addebitare dei servizi ad es. la colazione, ora i voucher sono chiusi, proprio per evitare addebiti non previsti.

Domanda: come allineare il prezzo sondato al telefono con quello finale di CISALPINA?

Pischedda: un grande lavoro è stato fatto nei mesi sugli alberghi, perché inizialmente c'erano nel circuito solo i grandi alberghi e non i piccoli. Ora la stragrande maggioranza degli alberghi che in genere si prenotano sono presenti in self-booking tool.

Domanda sul numero di voli disponibili sul sito CISALPINA, rispetto a quelli del portale commerciale o casi con due o più giorni di ritardo nella risposta in "assisted" per voli intercontinentali.

Pischedda: se CISALPINA non risponde entro le due ore, dovete segnalarlo.

Domanda: su modulo INFN per rimborso missione, il carrello non viene aggiornato alla spesa conclusiva.

Pischedda: è necessario richiedere la revisione prima di chiedere il rimborso per poter importare gli ultimi importi presenti sul carrello.

Domanda: quando verrà fatta una valutazione generale del benefit che comporta l'utilizzo di acquisti centralizzati?

Pischedda: verrà fatta, ma intanto bisogna usare CISALPINA. Ad esempio, per TRENITALIA i benefit si stanno perdendo perché non viene usata da tutti. Inoltre, l'INFN ha sottoscritto contratti centralizzati perché lo chiede il codice e ci sono servizi che possono arrivare grazie ai contratti centralizzati che non vengono erogati dal fornitore sotto casa.

A questo punto Roberto Gomezel chiede che i Rappresentanti facciano una ricognizione per capire se nelle Strutture Cisalpina viene usata e le ragioni eventuali che scoraggiano il suo utilizzo.

Viene riportata una motivazione per cui non si usa Cisalpina relativa al fatto che la documentazione, necessaria a chi lavora sulle missioni, arriva in ritardo o è sbagliata e ciò comporta ritardi nella chiusura delle missioni.

Pischedda: gli estratti conto possono essere visionati prima che vengano emessi e si possono apportare i correttivi.

Terminato l'intervento di Michela Pischedda, si continua con le **comunicazioni:**

CD di gennaio 2018

- Ipotesi di mettere a fattor comune i laboratori sotterranei e i rilevatori di onde gravitazionali; noi abbiamo privilegio di occupare posizione leader in questo quadro. Le nuove frontiere per lo studio di materia oscura ci inducono a valutare la sostenibilità del nostro laboratorio nel quadro delle prossime sfide offerte dagli esperimenti di terza generazione.
- Aggiornamento sullo stato del CNAF da parte del direttore Maron e necessità di un nuovo sito come prospettiva futura
- Relazione Presidente CCR sulla sicurezza informatica richiesta dall'AGID, soprattutto per il calcolo e i dati sensibili
- Relazione del RNR sul lavoro del GdL orario lavoro sperimentale livello I-III, per coloro che opereranno per questa forma. Il discorso non è applicabile a tutti, soprattutto a coloro che vogliono veder riconosciute le ore in più di lavoro effettuato
- Masiero relaziona sulla trattativa sindacale: interruzione indennità obiettivi speciali a seguito dei rilievi a causa della cancellazione della norma di riferimento
- Approvazione PT: Presidente assicura i bandi per tecnologi del 2017 appena deliberato nuovo regolamento concorsi; per le posizioni successive verranno rimodulate fino al 2020 anche in base al numero di stabilizzazioni effettuate
- Assegnazione prima trincea di straordinari alle Strutture (si tratta di una distribuzione a freddo, fatta sul numero di persone aventi diritto e sullo storico dello stesso periodo)

CD di febbraio 2018

- Il decreto del MIUR sulla spartizione dei posti di ricercatori e tecnologi assegna 73 posti all'INFN; possono essere banditi sia attingendo dalle graduatorie del 2016, sia con nuove assunzioni su tutti e tre i livelli di ricercatore e tecnologo. Va segnalato che il DM assegna 43.8 k€ a posizione, specificando che per costi maggiori gli Enti dovranno cofinanziare; viene specificato ma non obbligatorio il requisito della priorità a giovani ricercatori (<5 anni dal PhD).
- Abbiamo approvato una modifica del Piano Triennale prima dell'uscita del DPCM, indicando che, per quanto riguarda la ripartizione numerica delle assunzioni del Personale, ci si riferirà a quello che viene assegnato dal DPCM stabilizzazioni.
- In relazione al problema dell'aumento del budget del salario accessorio, il Presidente informa che è stato dato il via libera della Ragioneria di Stato per l'aumento del salario accessorio per i nuovi assunti; manca ancora la firma del ministro Padoan.
- È stata presentata la bozza del disciplinare per le missioni nazionali e estere che verrà portato in approvazione al CD di marzo 2018
- È stato presentato e approvato il nuovo Disciplinare organizzativo dei LNF

Domanda: alcune persone con requisiti Madia non avevano alcun contratto al 31 dicembre 2017. È stato deciso qualcosa in merito?

Gomez: se si tratta di tecnologi no, l'unica possibilità per ora è la selezione. Bisognerà comunque aspettare e vedere cosa accadrà quando arriveranno i fondi per le stabilizzazioni.

Disciplinare concorsi

- in vigore dal 28 febbraio, data di approvazione;
- obiettivo di riunire in un unico disciplinare tutti i profili a TD e TI;
- uniformati i concorsi a tempo determinato con quelli a tempo indeterminato;
- la nomina delle Commissioni prevista seguendo criteri di imparzialità e rotazione;
- la valutazione prevede sempre dei punteggi e non più giudizi;
- per quanto riguarda i titoli valutabili e i relativi criteri di valutazione sono state inserite nuove griglie che hanno recepito molte delle richieste emerse dai tecnologi per la valutazione delle attività in relazione ai diversi settori tecnologici;
- si sono rese uniformi le modalità concorsuali per l'accesso ai diversi profili e livelli;

- pertanto anche per il Dirigente Tecnologo si prevede l'accesso per soli titoli;
- relativamente al Personale Tecnico e Amministrativo nel disciplinare sono presenti i criteri solo per i livelli di accesso; non sono ovviamente inclusi i criteri per le progressioni di carriera (art.53 e art.54) che sono disciplinati separatamente.

Gomez el chiede di poter riconsiderare il lavoro fatto dal gruppo di lavoro dell'Assemblea Nazionale sui criteri che sono stati utilizzati finora per art. 53 e 54, per fare delle proposte migliorative, che tengano in considerazione criteri quanto più oggettivi possibili. Ricorda che si tratta di materia sindacale, per la quale si possono solo fare delle proposte.

Aggiornamento sul regolamento missioni:

Prevista discussione nel CD di marzo; le principali innovazioni discusse sono:

1. introduzione per le missioni in Italia della possibilità di avere un rimborso forfettario dei pasti in alternativa al piè di lista;
2. il forfettario totale alternativo sarebbe stato non conveniente a causa della troppa bassa quota esente di tassazione;
3. per le missioni estere, oltre al forfettario già in uso, abolizione del piè di lista e introduzione di un forfettario per i soli pasti;
4. reintroduzione del mezzo proprio per le missioni estere, come pure taxi e mezzi alternativi;
5. introduzione di un forfettario "speciale" per il CERN, equivalente alla media di quello francese e quello svizzero

Aggiornamento gdl sullo smart working – Domenico RIONDINO

Domenico Riondino, come portavoce del gruppo di lavoro, presenta il lavoro fatto.

Il gruppo ha preparato un documento nel quale sono state inglobate tutte le problematiche e gli articoli di legge collegati. Questo documento verrà consegnato all'ente e alle OO.SS.

Segue un'analisi dettagliata degli articoli all'interno.

Si passa dall'ambito di applicazione e fonti normative alle finalità e obiettivi, per poi definire la natura e la disciplina del rapporto (Contratto individuale), la sua attivazione e revocabilità, gli aspetti organizzativi e di sicurezza, la verifica della prestazione lavorativa e gli obblighi della Struttura, l'orario di lavoro.

Al termine si apre la discussione, soprattutto sull'orario previsto (non festivo né notturno) e su altro (buono pasto, quota massima di contratti attivabili). Sabina Pellizzoni, facente parte del gruppo di lavoro spiega che la legge è molto chiara sotto tanti aspetti e che si è provato ad inserire alcuni limiti, come quello dell'orario, che nella legge non c'è, ma che meritano una discussione.

Roberto Gomez el ricorda che si tratta solo di una proposta ed invita tutti i Rappresentanti a parlarne all'interno delle proprie Strutture, per avere un riscontro dai colleghi. Ricorda che la proposta verrà poi diffusa al management insieme a CUG e OO.SS.

Aggiornamento gruppo What next TTA – Simona BORTOT

La coordinatrice presenta il logo del progetto, presente sulla pagina del sito di INDICO e ringrazia i due giovani che hanno lavorato per renderlo accattivante: Alberto Finiguerra e Alessandro Arena.

Mostra come ci si è preparati fino alla fonoconferenza del 1° marzo, data di partenza del progetto, con la preparazione del sito INDICO, analisi abstract e iscritti e divisione dei compiti tra i membri del gdl. Tuttavia inizialmente c'è stato un numero di iscritti non cospicuo, circa 60 persone, anche se il 1° marzo il numero di connessioni era più alto e dalle domande pervenute si è capito che c'era

ancora un po' di confusione su alcuni aspetti del progetto. Ciò nonostante sono iniziate le fonocherenze dei vari ambiti, con la nomina dei moderatori (e coordinatori negli ambiti multitematici), la creazione delle mailing list e via via il numero di iscritti è aumentato. Sono stati anche meglio definiti i tool di supporto al progetto.

Inoltre presenta un calendario con le date definite degli incontri tra moderatori e gdl che serviranno per fare il punto della situazione e capire se gli abstract che toccano i vari ambiti possano essere accorpati, come pure evidenziare se sono sorte delle problematiche nei vari gruppi e quant'altro.

Cosa sta succedendo? Alcuni che si erano iscritti a tanti ambiti si stanno deregistrando, cercando di focalizzarsi solo su alcuni ambiti, altri mostrano invece timori o preferiscono non ricoprire il ruolo del moderatore.

Viene quindi mostrata la tabella con i numeri per Sezione: in alcune Sezioni la partecipazione è molto alta (ad es. Padova, Torino, Bologna), in altre è media (Roma 1, LNGS, LNF, LNL) in altre scarsa (AC, LNS, CT, Milano) ma ci sono alcune Sezioni che mancano completamente (Bari, Cagliari, Perugia, Pavia, Roma 3, Milano Bicocca). Mancano anche molti Rappresentanti del Personale e le Persone senza incarichi, come pure molti colleghi di AC e si cerca di capire quali possano essere le motivazioni.

Discussione sulla presa in carico di responsabilità non condivise, visto che poi le persone che fanno attività su ambiti presi in considerazione dal progetto non partecipano.

Simona Bortot risponde che questa domanda l'abbiamo posta più volte, che il consenso c'è stato grazie al questionario e che è necessario che ciascuno partecipi, per poter portare il proprio punto di vista. Chi non si iscrive lo fa, scegliendo di non farlo. Chiarisce che comunque l'iscrizione è separata dalla presentazione degli abstract, nel senso che ci si può iscrivere senza presentare nulla.

Dalla platea si chiarisce questo aspetto dell'iscrizione separata dagli abstract, ma pure che ci sono alcune mine vaganti da disinnescare subito: "What next TTA" è da spiegare meglio ai colleghi, non siamo noi a decidere, ma è l'Ente che prende decisioni. Porre attenzione su abstract che parlano di organizzazione del lavoro, sul quale decide il management dell'INFN.

Il PT avrà luogo a Bologna il 12 e 13 ottobre e la sessione riservata a What-nextTTA è prevista nella stessa sede l'11 ottobre e la mattina del 12.

Giovedì 22 marzo 2018

Gomez el introduce i prossimi argomenti in agenda, alcuni previsti per il giorno precedente, ma che non si è riusciti a presentare e discutere.

Aggiornamento polizza sanitaria – Attanasio CANDELA

Il coordinatore ricorda le motivazioni per cui esiste questo gruppo di lavoro, quelle di raccogliere eventuali criticità sulla polizza, partendo dalle problematiche soprattutto sui rimborsi ammessi dalla compagnia assicuratrice. Il problema esiste; ci sono molti colleghi, ad es. ai LNGS che hanno difficoltà ad avere rimborsi. RBM sta sfruttando la dicotomia tra sintomo e patologia. Se il medico di base fa un certo tipo di prescrizione, lo fa con cognizione di causa e non spetta a RBM contestarla. Altra abitudine della compagnia assicuratrice è quella di chiedere il referto medico e in base al risultato, rimborsare o meno la spesa (sì se è c'è la patologia, no se il risultato è negativo).

Anche se negli ultimi tempi sembra che le cose siano migliorate, probabilmente grazie alle segnalazioni dell'Ufficio competente di AC verso RBM, Attanasio Candela chiede che vengano inviate al gruppo di lavoro le eventuali segnalazioni su problematiche che possano evidenziarsi. A seguito della reiterata richiesta della coordinatrice Bortot di essere sostituita per il suo impegno in What-next, Roberto Michinelli si offre per il coordinamento del gdl e sarà affiancato da Attanasio Candela.

Report dall'Assemblea dei Ricercatori – Christian MANEA

Il coordinatore fa un report dell'Assemblea telematica dei Ricercatori, tenutasi il 15 marzo. Mostra quali siano stati gli argomenti affrontati e ne riporta le considerazioni. Gli argomenti sono stati i seguenti:

- Nuovo disciplinare concorsi
- Analisi concorsi 2016
- Prossimo disciplinare missioni
- Ulteriori disciplinari da scrivere: premi, didattica..
- Prossimi concorsi livelli I e II
- Stabilizzazioni e nuovi concorsi ricercatori e tecnologi
- Riforma di AC
- varie

Christian Manea premette come ci siano molti disciplinari ancora da scrivere e che tra le proposte accolte in CD finora, molte sono state discusse e poi portate al CD dai Ricercatori.

Sul nuovo disciplinare concorsi si sottolinea come ora saranno solo i criteri indicati nel bando ad essere valutati, come i criteri di accesso per i tempi determinati siano stati parificati a quelli per i tempi indeterminati, come i giudizi siano stati abbandonati a favore dei punteggi e ci sia l'obbligo nella convocazione di chiarire le modalità delle prove di concorso. Sono stati inoltre definiti i titoli valutabili e i criteri di scelta nella formulazione del bando ed è stata fornita un'indicazione esemplificativa dei punteggi attribuibili a ciascuna tipologia di titoli, dando la possibilità alla Commissione di determinare internamente quale peso dare ai diversi criteri. Sono stati sanciti una serie di principi che garantiscano la non discriminazione di genere o altro. Infine è stato approntato [un manuale operativo per le Commissioni di concorso](#), disponibile sul sito di AC, nel quale è stato enunciato il principio di rotazione dei Commissari, come pure della loro provenienza.

In particolare viene mostrata la tabella sulle modalità di accesso ai vari profili e Manea, in particolare, fa notare che ora l'accesso al profilo di Dirigente Tecnologo è stato equiparato a quello di Dirigente di Ricerca.

Sulle Commissioni vengono mostrate le regole generali per tutte e viene riportato l'art. 9 del disciplinare, nel quale sono definiti i criteri con i quali possono essere proposti i componenti della Commissione, a seconda che si tratti di un concorso in Strutture INFN o nazionale presso la sede di AC o in altra sede ritenuta idonea.

Sui punteggi generali, definiti i punteggi per ogni livello I-III e per il profilo da tecnologo, sono stati definiti i settori: oltre a quelli più tradizionali, è stato definito sia il settore amministrativo-gestionale che quello che riguarda terza missione e comunicazione. Vengono inoltre mostrate le tabelle con le tipologie di titoli valutabili per ricercatore sperimentale e teorico e per tecnologo, confrontato con quello specifico per tecnologo amministrativo-gestionale.

Inoltre sono stati specificati i criteri di valutazione per l'attività scientifica di tutti i profili I-III, compreso quello di tecnologo amministrativo-gestionale, come pure per le attività di coordinamento relativamente ai ricercatori, incluso nello specifico l'attività di terza missione.

Manea riporta anche la discussione che c'è stata in Assemblea dei Ricercatori sui concorsi, in particolare sull'ultimo concorso da 10 posti per Dirigente di Ricerca, che non si è concluso, ci sono stati dei problemi che hanno costretto a dover nominare una nuova Commissione.

Nel Piano Triennale 2018-2020 sono previsti altri 30 posti da Dirigente di Ricerca e non è pensabile di aggiungere i 10 posti perché sono troppi per essere gestiti da una sola Commissione. Sul profilo da Primo Ricercatore, è stato concordato il 45% dei posti del piano di fabbisogno di Personale che corrispondono a circa 62 posti: i Ricercatori li vogliono esigere, facendo rispettare il 45%.

Invece i concorsi da Primo Tecnologo e Dirigente Tecnologo sono in sospenso dal 2017: sono stati approvati in CD e verranno espletati quelli da 12 posti per DT (più veloce, solo per titoli; ad aprile) e poi quello da 25 posti per PT (due mesi dopo quello da DT).

Subito dopo si partirà con quelli da Primo Ricercatore, circa a metà anno e a fine anno con quelli da Dirigente di Ricerca. I criteri di espletamento di questi ultimi sono ancora in discussione. Potrebbero esserci problemi di costo, ma tutto sommato non drammatici (circa 1.5 ME), per poi

andare verso una situazione di 20/60/20, come ripartizione della percentuale nei vari livelli, dal III al I.

È stata fatta un'analisi comparativa sui risultati degli ultimi concorsi per Ricercatori del 2016, per teorici e sperimentali, in base a diversi criteri: genere, numero di figli, età, effetto sui tempi determinati, influenza dell'esperienza post doc in Italia e all'estero. Per le donne, la percentuale di vincitrici è bassa rispetto agli uomini e se si guarda al numero di figli, questo dato ha inciso sul risultato per le donne, ma non per gli uomini. Sull'età, l'analisi comparativa è stata fatta tra lo scritto e l'orale e si è visto che l'età dei vincitori si è abbassata, dando una maggiore opportunità a coloro che potevano stare a casa a studiare, avendo un minor carico lavorativo ed anche familiare. Sui tempi determinati, non è passato nessuno dei teorici e un buon numero di sperimentali (14). Sull'esperienza post doc, quella all'estero ha premiato i teorici, ma per loro è un dato di fatto, mentre sono andati meglio gli sperimentali che avevano avuto esperienza in Italia.

Infine Manea riporta la discussione su concorsi per 73 nuove posizioni previste dal D.M. 163/2018 e come questo vada ad interfacciarsi con le stabilizzazioni: il D.M. sarà applicabile soprattutto per le persone che abbiano meno di 5 anni dal post doc e per questo si possono usare le graduatorie attive. I concorsi dovranno essere conclusi entro il 1° maggio 2019. Per le stabilizzazioni invece si è in attesa del DPCM che definisce la ripartizione dei fondi (doveva uscire ad inizio mese, ma si tratta di un atto di Governo nel pieno delle sue funzioni), necessari per finanziarle a 2/3 del totale. In base a quanto l'Ente avrà a disposizione, potrà procedere con un certo numero di Persone RT. Dalla ricognizione ci sono 15 tecnologi e 18 ricercatori con requisiti della Legge Madia e se ci fossero i fondi per tutti, l'opinione dei Ricercatori è che sarebbe ovvio farlo. Inoltre se venissero stabilizzati almeno i 15 tecnologi, ne potrebbero essere presi altri con i fondi derivanti da questo D.M. Nell'ipotesi più favorevole, si arriverebbe a 60 tecnologi e 15/18 ricercatori stabilizzabili. Per ora si è certi che verranno stabilizzati solo 90 tra Tecnici e Amministrativi. L'unico criterio possibile, in caso di stabilizzazione sarebbe l'anzianità, ed anche se i Ricercatori chiedono che si passi il concorso per essere assunti, alla fine ci si domanda se valga la pena di bandire un concorso solo per 15 persone. Riguardo ai Tecnologi, ci sono Strutture che hanno Persone non stabilizzabili, quindi prenderebbero i posti dai 73 del D.M. e dal momento che quella del tecnologo è una figura con ambiti disciplinari diversi, il concorso verrebbe fatto a livello locale.

È stata posta la questione sulla possibilità dello scorrimento della graduatoria del concorso del 2016, che ha un certo numero di idonei (32 per gli sperimentali e 30 per i teorici, che è un numero molto alto), mettendo in evidenza che prenderne solo una parte può essere pericoloso e non c'è nessun obbligo di legge a farlo.

Sul Disciplinare missioni, ci sono ancora poche informazioni, perché il documento non è ancora stato diffuso. Tra queste, previsto il piè di lista con le regole attuali e in alternativa il regime forfettario solo per i pasti, a 50 € al giorno e il resto piè di lista, per le missioni in Italia; non più previsto il piè di lista completo per le missioni estere, con due possibili alternative: forfettario con regole attuali, salvo al CERN e forfettario con 60 € per i pasti al giorno, il resto piè di lista. Per il mezzo di trasporto, reintrodotta taxi, auto a nolo e car sharing per l'estero, come pure il mezzo proprio con varie motivazioni, anche per necessità di spostarsi sul luogo.

Al termine della presentazione Manea mostra un elenco di disciplinari ancora mancanti o da rivedere (premi per riconoscimento valore scientifico per RT, didattica, elezioni locali, proprietà intellettuale, conto terzi, part time, assegni e borse, associazioni, assicurazioni e benefici assistenziali, competenze dei Direttori nei bandi regionali) e c'è una discussione da fare per la proposta del superamento del cartellino.

Roberto Gomezel dice che potrebbe essere utile un report dall'Assemblea dei Ricercatori due volte l'anno e che si potrebbe chiedere ai due Rappresentanti di Centro (TIFPA e CNAF) di alternarsi.

Commento dalla platea: dovrebbe esserci una sinergia tra tutto il Personale e non delle stratificazioni e diversità tra I-III e IV-VIII. Le regole devono valere per tutti e non formulate ad hoc solo per alcuni. Inoltre c'è una volontà nel cercare di appiattire a due livelli, per rendere i livelli I-III più simili a quelli dell'Università, ma nel nostro Ente l'ingresso è al terzo livello, a volte sembra che parlino di un mondo ideale. Sarebbe importante fare squadra insieme e non pensare solo al proprio interesse specifico.

Manea risponde che il disciplinare concorsi va proprio in questa direzione e che grande attenzione viene fatta dai Ricercatori per evitare favoritismi, soprattutto nei concorsi, perché si cercano i migliori. Le attività sono molto connesse con quelle universitarie e per questo c'è un confronto continuo, anche sulle carriere.

Dalla platea si ricorda che al momento l'Università ha dinamiche molto più ampie dell'INFN con possibilità di prendere Persone vincitori di un ERC. Ci sono partecipanti?

Risposta: almeno la metà sui 48 in totale.

Commento sul concorso del 2016 per gli sperimentali: è stato fatto un unico concorso per tutti in aree completamente diverse, era fatto per persone che potevano studiare e più si sale con l'età, più aumenta il carico di lavoro e quello familiare: il risultato è comunque stato una sorta di bias di genere, perché ha penalizzato le donne, non più giovanissime.

Manea: in effetti con questa analisi si sono messe in luce diverse cose.

Commento sui TA: farebbe comodo equipararci al Personale dell'Università, che ha un riconoscimento di carriera maggiore del nostro. Noi lo abbiamo nel contratto ma non è applicato. I Ricercatori dicono esigiamo, noi ci poniamo sempre il problema sindacale e loro?

Manea: finora i Sindacati non sono mai stati invitati nelle Assemblee dei Ricercatori, perché l'idea è che ognuno debba fare il suo, i Ricercatori da una parte, i Sindacati dall'altra, ciascuno per la propria competenza. Sul discorso di equipararsi all'Università, la tabella di qualche anno fa ci ha molto penalizzato.

Domanda Sulla riforma di AC, qual è stato il commento dell'Assemblea?

Manea: in AC si deve fare da supporto e non da coordinamento, la riforma era necessaria un paio di anni fa, non si capisce perché farla ora.

A questo punto, in attesa che arrivi in sala il Direttore Generale, Bruno Quarta, con l'intervento in programma, Roberto Gomezel continua con le sue **Comunicazioni:**

Telelavoro:

- Sono pervenute alla Commissione 55 domande che rappresentano il 2.7% del Personale TD e TI;
- La GE ha proposto, a seguito di diverse richieste, la percentuale di personale che può usufruire del telelavoro al 3% approvato dal CD
- Questa decisione anche a seguito della prospettiva di introduzione dello smart working che potrebbe alleggerire le richieste di telelavoro, ma ancora non implementato operativamente

Gruppi di lavoro dell'Assemblea:

- Gruppo lavoro concorsi – Chair: Silvestri
- Gruppo lavoro what-next-TTA – Chair: Bortot
- Gruppo polizza INA – Chair: Nancy Schilirò in sostituzione Riccardo Travaglini (stato del passaggio: aggiornamento)
- Gruppo Telelavoro e lavoro agile – Chair: Domenico Riondino
- Gruppo lavoro Tecnologi – Chair: Lo Re – Levorato si è offerto per coordinare il gruppo.
- Gruppo lavoro procedure amministrative e contatto AC – Chair: Amadei
- Gruppo lavoro corso RTTA – Chair: Fasanelli – emersa proposta di candidatura di Agostino Raco, confermata in Assemblea

- Gruppo di lavoro polizza sanitaria – Chair: Bortot che ha chiesto una sostituzione – aggiornamento con proposta di candidatura di Roberto Michinelli

Intervento del Direttore Generale – Bruno Quarta

Il Direttore Generale mostra lo schema della nuova organizzazione di AC, così come si configura attualmente. Il Disciplinare organizzativo è stato approvato il 28 febbraio ed è operativo dal 12 marzo. L'impatto è molto innovativo: non c'era mai stata una discussione su cosa dovesse essere l'amministrazione dell'Ente, che ha forti differenze con altre realtà. Si è cercato di rispondere a quello che l'INFN richiede.

Illustra i dettagli, partendo dai Servizi Professionali sotto la sua diretta competenza; poi passa alla nuova Direzione Gestione e Finanza, spiegando brevemente quali ne siano le componenti (le varie Divisioni ora presenti) e le competenze, poi la Direzione Gestione del Personale e Affari Generali, la Direzione Servizi alla Ricerca e alla fine la Divisione Sistema Informativo. Ci sono anche lo staff dell'OIV, lo staff del DG (per ora vuoto) e la nuova figura del Vice Direttore Generale.

Chiarisce cosa fa ciascuna parte: Servizi Professionali fanno attività di supporto al gestionale e management per AC, ma anche per le Strutture. La Direzione Gestione e Finanza dove sono confluite le responsabilità della Direzione Amministrativa e del Personale nella Divisione Contabilità e Finanza, sotto un unico flusso finanziario gestionale, è composta da: Divisione Reclutamento e Trattamento Economico, messe insieme per gestire le Persone dell'Ente, dal punto di vista tecnico (anagrafico, stipendiale etc), mentre l'aspetto di gestione carriere e benessere organizzativo è altrove; la Divisione Affari Contrattuali; la Divisione Acquisti e RUP per poter effettuare acquisti superiori a 200 mila € e cercare di essere in linea con i futuri requisiti dell'ANAC per continuare a essere stazione appaltante. La Direzione Servizi alla Ricerca, che è in via di definizione con la Giunta Esecutiva, con l'idea di avere qui tutte le competenze della Ricerca. La Direzione Gestione del Personale e Affari Generali per il Personale dell'Ente, previsto anche il lavoro sullo *smart working*.

Fa notare che la Direzione Gestione del Personale e Affari Generali contiene un'anomalia: per l'Ufficio Approvvigionamento e Missioni ha delegato la competenza al Direttore della Direzione. Infine la Divisione Sistema Informativo, che avrebbe preferito far diventare una Direzione, ma per la quale c'è stata una discussione importante con il gruppo di lavoro dei Direttori sulla diversa visione delle attività e delle responsabilità.

Importante la figura del Vice Direttore che ha la delega per tutto ciò che riguarda AC in assenza del Direttore Generale.

Sui costi, ricorda come gli sia stato chiesto dal CD di non pesare sul salario accessorio per i livelli IV-VIII ed è quello che ha fatto. Sono aumentati i costi per i livelli I-III, ma questo non va a scapito del salario accessorio.

Alcune persone hanno cambiato mestiere, ma il flusso del processo è migliorato: se si guarda la parte verticale, in azzurro c'è l'interfaccia con i Responsabili Amministrativi, in giallo con i Direttori e così via. L'obiettivo è di aumentare la comunicazione attraverso servizi ben identificati. Tutto ciò è iniziato il 12 marzo, ma arriverà piano piano; fino a quella data era difficile che dall'organigramma si capisse chi facesse cosa.

Viene mostrata una tabella con i macro obiettivi futuri e le *milestone* previste, che aiuteranno a raggiungerli. Esempi di macro obiettivi sono: il cruscotto gestionale di sigle e progetti, quello macro gestionale complessivo, il *workflow* autorizzativo e gestionale per il personale a tempo determinato, le borse, gli assegni, ora mancante, il *workflow* gestione dei percipienti etc.

Il numero di persone è troppo piccolo rispetto a quanto c'è da fare e l'organizzazione dà la possibilità di rendere possibile la risposta ad esigenze anche infrastrutturali.

Domande: call interna, Roberto Gomezel ricorda che non ci sono tecnologi amministrativi nell'Ente al di fuori di AC, quindi ha scritto al Presidente per chiedere di renderla possibile anche per i funzionari.

Quarta: sì, ne sono a conoscenza. Per questa call però è necessaria la figura del Tecnologo, si tratta di un posto con una certa complessità anche per gestire il passaggio dall'attuale sistema a quello

economico patrimoniale. Se non troviamo nessuno, possiamo fare un concorso esterno, così diamo la possibilità al Personale interno di partecipare. Per altri posti in AC è invece disponibile a coprirli con Personale interno.

Domanda: vorrei sapere cosa intende con “INFN ha bisogno, INFN chiede”, se sta parlando del management o di tutto l’Ente, vorrei sapere se ha parlato con le persone giuste, se ha chiamato le persone giuste. Poi vorrei tre motivazioni per credere alle sue risposte. Parlo da 20 anni con le persone che sono in AC e non con “interfacce”. Infine nel suo piano manca una gestione specifica delle Risorse Umane.

Quarta: c’è una discussione con il Personale interno, con la GE, con il Presidente e con il CD. In questi nove mesi dall’inizio del processo, sono state fatte domande da parte di un insieme di persone.

Ci sono diversi modi di organizzare le cose: riorganizzare il Personale in base a quello che sa fare meglio, riorganizzando il flusso informativo è quello che ho pensato di fare. AC ha solo compiti di supporto per consentire di svolgere al meglio il lavoro nelle Strutture, perché AC non ha nessun altro obiettivo proprio. AC non esiste senza l’INFN. Se questa organizzazione genera dubbi, c’è un problema di vocabolario, l’obiettivo è di far funzionare bene l’Ente.

Domanda: sulla Divisione RUP, è stata definita la soglia per la gestione centralizzata dei contratti? È possibile una soluzione intermedia per esempio con la distribuzione per aree geografiche? Funzionalità operativa?

Quarta: oggi la soglia è già definita, fino a 50 kE per le Strutture e fino a 200 kE per i Laboratori. Ci sono molte difficoltà per i RUP, perché devono essere formati, indennizzati, supportati e devono essere fuori dalla gerarchia. Le aree geografiche non sono importanti per i RUP, ma è importante che i RUP conoscano il mercato. L’idea è quella di avere centralmente un Responsabile di Settore e poi RUP specifici, da 2 a 4 che possano supportare gli acquisti. Poi sono previsti RUP di Struttura per piccoli ordini. Si è cercato un sistema che possa migliorare il funzionamento dell’ente, puntando sulla professionalità delle persone.

Domanda: sulle indennità ha pareggiato la situazione, ma se fa una call interna dovrà aumentare le indennità.

Risposta: le responsabilità sono definite, quindi nessun aumento a parità organizzativa.

Domanda: se facesse una call interna per funzionari potrebbe fare un passaggio interno con strumenti contrattuali già esistenti.

Risposta: su quanto dice non riesco a rispondere, perché mi sfugge un passaggio della legge che viene menzionata.

Domanda: sui Fondi Esterni, chi farà cosa e come ci interfacciamo dalle Strutture. Sulle indennità, se saranno previste per i RUP, allora dovrebbero esserlo anche per i Fondi esterni.

Risposta: I fondi esterni fanno parte dei due punti di cui dobbiamo ancora discutere ed approvare. Ad oggi, abbiamo lavorato con la GE, con il CD la discussione è in programma in questo mese e il prossimo è prevista l’approvazione.

Per le indennità per i RUP e i Financial Officer è nostra intenzione portarlo sul tavolo sindacale per la discussione sull’accessorio.

Domanda: ci saranno altre call?

Risposta: sì, sui Sistemi Informativi ed anche per un paio di Uffici, anche per posti diversi da responsabili. AC è sotto staff, quindi c’è la possibilità di lavorarci.

Domanda: riassumendo sui RUP, sono previsti pochi per Struttura?

Risposta: sì e solo per acquisti sotto le soglie definite per sezione e laboratori.

Domanda: la procedura è da snellire, come si fa?

Risposta: una volta messo a sistema faremo corsi specifici.

Domanda: nell’organizzazione delle Strutture periferiche abbiamo doppio impatto, avrei messo la carriera delle Persone sotto la Direzione Gestione e Finanza.

Risposta: la carriera delle Persone non fa parte della gestione delle persone anche se ha impatto

sullo stipendio, In effetti sì, avete due interfacce.

Domanda: sul progetto dematerializzazione, mi auguro che a breve diventi un Ufficio.

Risposta: una volta terminato il progetto, la dematerializzazione è conclusa.

Domanda: sulle missioni, spero si arrivi al *ticketless*.

Risposta: presto esisterà un nuovo regolamento sulle missioni, con il quale sarà introdotto il criterio di economicità. Questo però crea il problema che chi chiude la missione deve esattamente sapere quali siano tutte le possibilità esistenti per pagare meno, senza dover giustificare il perché di certe scelte (ad es. se per andare in aeroporto in tre si prende il taxi, bisogna sapere che è più economico che prendere i mezzi pubblici).

Commento generale: c'è bisogno di passare ad una flessibilità più reale, c'è la necessità che l'amministrazione semplifichi perché la quotidianità è diventata complicata e questo è il nostro grido di aiuto.

Risposta: spero di risolvere in questo senso, stiamo andando nella direzione richiesta, ma è necessario l'aiuto da parte degli sviluppatori per attuare i workflow dei processi

Roberto Gomezel ringrazia il Direttore Generale per il suo intervento.

Subito dopo il break, si passa all'incontro con i Sindacati.

Incontro con esperti di politiche sindacali - Ernesto Filoni e Giuseppe Carinci

L'incontro inizia con *Ernesto Filoni* che racconta le novità sui contratti e le stabilizzazioni.

Sulle stabilizzazioni, si è in attesa del DPCM, redatto. ma non ancora inviato dal MEF alla Ragioneria dello Stato.

È stata chiesta la proroga dei contratti in scadenza, anche per tecnologi e ricercatori e pare che ci sia stata apertura da parte del Presidente, il quale ha assicurato che saranno prorogati sia per i TA che per i RT. Non appena esce il DPCM verranno convocati dall'INFN per discutere i criteri.

Filoni sostiene che per le sigle sindacali i TA sono stabilizzati e che si aspettano solo i fondi. Il DPCM secondo il Sindacato deve essere utilizzato per i RT. Invece secondo l'Ente il DPCM può essere utilizzabile per i TA e quello che resta, per i RT e su questo ci sarà molto probabilmente uno scontro.

Sui tempi determinati che hanno più di due anni di anzianità sarebbe importante poter considerare anche i contratti come co.co.co o assegni di ricerca e su questo ci sono anche casi per i TA e su questo c'è disponibilità al dialogo nell'Ente.

Ci sono poi le due circolari Madia, una di dicembre 2017 e una di gennaio 2018, nella prima c'è scritto chiaramente che esiste questa possibilità, nella seconda non c'è più questo riferimento ed anche sul salario accessorio, la prima prevede aumento del salario accessorio per i posti in più, nella seconda no. Dovrebbe essercene una terza che chiarisca tutto questo, ma non è ancora uscita. L'INFN ha introdotto dei correttivi sulla data di applicazione e chiesto che i profili professionali (TA da una parte e RT dall'altra) non siano una discriminante.

Giuseppe Carinci: per anni c'è stato il blocco delle assunzioni e il taglio alla pianta organica solo per i TA, con nessuna possibilità di assumere questi profili e i posti in pianta organica sono stati trasformati in RT. Una volta liberata la pianta organica, abbiamo chiesto all'INFN di assumere personale TA. Nel frattempo sono arrivate le stabilizzazioni e il Presidente ha riconosciuto la mancata opportunità di assumere TA negli anni. Quindi per noi della CISL nel 2018 si deve iniziare con il Personale TA e poi per come è fatta la legge, proseguire con i RT. Abbiamo fatto presente al Presidente che c'è anche il turn over da considerare, quindi non si finisce con le stabilizzazioni.

Ora è necessaria un po' di attenzione per capire quali siano i fondi per le stabilizzazioni e quali per il turn over. Bisogna attendere per conoscere i numeri ed anche per capire se il nuovo Governo vuole metterci altri fondi.

Sul salario accessorio, tutti garantiscono che è aumentato, quindi per il 2018 bisogna fare bene i conti, dopo avere avuto i nomi delle persone stabilizzate e capire se erano già state incluse nel conteggio per il salario accessorio.

Non bisogna dimenticarsi del Personale IV-VIII soprattutto per i gradoni e passaggi di livello, quindi necessari metterci i fondi.

Domanda: con quali fondi si pensa di fare le proroghe per i RT? Caso di un'amministrativa che ha fatto domanda di stabilizzazione pur avendo un'art. 2222. Che margini ci sono?

Risponde Filoni: se il progetto ha fondi per prorogare il contratto, su quei fondi, se li ha terminati, si deve attingere dai fondi dell'Ente. Sono a conoscenza di 2-3 casi di art.2222 amministrativi e secondo noi andrebbero stabilizzati. Sui RT peseranno molto gli assegni di ricerca. Bisognerà fare le opportune valutazioni, pensando che dietro ci sono delle persone. Se consideriamo che almeno il 50% dei fondi dovrà essere messo dall'Ente, secondo noi si può arrivare anche al 52% e questo l'ho detto al Presidente.

Carinci: per ora vediamo i numeri, poi si potrà provare a fare una forzatura, chiederemo anche il vostro aiuto.

Domanda: taglio paventato sui reparti nei Laboratori, con accorpamenti per quelli che hanno meno di cinque persone.

Risposta Carinci: non ne sappiamo nulla, e non è prerogativa della sola Amministrazione la regolamentazione della spesa del Salario Accessorio.

Domanda: a che punto è la discussione sulle indennità?

Risposta Filoni: non c'è stata nessuna discussione, ma non è lettera morta. Dovrebbero arrivare fondi per le categorie protette ed è stato chiesto all'Ente come vorrà operare. Ho detto che dovremmo trovare il modo di aumentare gli stipendi fermi al 2015 e che la nuova organizzazione deve tenere conto delle responsabilità oggettive e, inoltre, è necessario cercare di non far perdere i soldi alle persone.

Domanda: stato art. 52 e art.54 e passaggi da funzionario a tecnologo.

Risposta Filoni: del passaggio da funzionario a tecnologo non se ne è parlato, andrebbe riproposto al management. È materia strettamente sindacale e va riproposto. Per il contratto integrativo 2017 ci hanno chiesto una sorta di piattaforma contrattuale con i punti da proporre, in comune tra le varie sigle sindacali. Gli art. 52 e 53 bisogna farli, dopo la scadenza dei due mesi previsti per l'approvazione del PT, avvenuta il 28 febbraio, bisogna partire. Sull'art. 54 ottenuti 200 posti; nel nuovo CCNL è previsto un fondo *ad hoc* per i passaggi e occorre capire quali risorse andranno dedicate a questo, ma il timore è che non siano sufficienti per tutti i posti: bisogna chiarire questo con il Ministero (MEF?).

Per i passaggi art. 53 le risorse restano sul fondo integrativo, ma se resta così come è adesso, le uniche risorse possono provenire dai pensionamenti.

Carinci commenta la call interna di AC, che poi potrebbe diventare esterna: in questo modo sono stati esclusi tutti i Responsabili Amministrativi delle Strutture.

Commento dalla platea: forse questo modo di operare è figlio solo della necessità di risolvere i problemi velocemente, senza pensare alle persone che lavorano nell'Ente.

Filoni: sul salario accessorio del 2016, il fondo diminuirebbe di 113 k€ perché ci sono meno persone presenti nell'Ente. Questo genera un avanzo di 150 k€ sul fondo di collettività individuale e collettivo, che può essere costituito unilateralmente. Finora è accaduto solo una volta, con Luigi Giunti. Stavolta invece sono state fatte delle proposte, ad es. quella di aggiungere 1.9 M€ sul 2015 come quota dei fondi esterni. Ci sono alcuni problemi da risolvere, come per esempio l'indennità più alta per i responsabili amministrativi delle Strutture accorpate, stage fatti e non pagati, con previsione di una voce nel CCNI, quota per RSPP non pagate, indennità da aumentare per i LNGS, in totale si arriva a 110 k€ circa.

L'Ente dal canto suo vuole rivedere alcune indennità, ma su questo non c'è accordo con i Sindacati. In totale si arriva a 150 k€ Si vorrebbe chiudere il 2016, ma non tutte le sigle Sindacali sono d'accordo sulle cifre. Per la CGIL va bene, anche perché si sta viaggiando in un contratto integrativo obsoleto. Forse anche le elezioni RSU alle porte non aiutano a trovare un accordo.

Carinci: è normale che ognuno agisca in base a quello che crede. Dal primo giorno ho detto che era impensabile che togliessero 113 k€ dal salario accessorio, perché ci sono stati i pensionamenti, con gli altri che si sono caricati il lavoro da fare. Ho chiesto di contrattare una quota più bassa, ma l'INFN non ha voluto neanche fare una proposta.

Filoni: ultima cosa sul regolamento missioni, ci siamo rifiutati di vederlo e discuterne, perché ce lo hanno dato solo ieri ed ho consigliato all'Ente di non portarlo in approvazione al CD di marzo.

A questo punto termina l'Assemblea Nazionale. Roberto afferma che ci saranno riunioni telematiche per quelle tematiche che non sono state affrontate. Ricorda che il progetto "What next TTA" è un laboratorio di idee, che si tratta di un'opportunità per comunicare tra colleghi, coinvolgendo soprattutto coloro che non sono mai riusciti a parlarsi e chiede di passare il messaggio ai colleghi nelle strutture.

Per la prossima Assemblea di giugno, che ospiterà anche i Ricercatori nella seconda giornata, si deciderà la sede via mail, mentre per settembre Padova ha dato disponibilità ad ospitarla. Nell'ultima Assemblea di dicembre ci saranno le presentazioni dei candidati a Rappresentante Nazionale TA.

Al termine Roberto ringrazia per l'ospitalità i Rappresentanti LNF e tutti i Rappresentanti intervenuti a Frascati.