

Minute dell'Assemblea TTA

Trieste 18-19/9/2012

ODG martedì 18 settembre 2012

Moderatore dell'Assemblea: Daniela Anzellotti

14:00 Saluto della Direttrice della Sezione di Trieste - *Silvia Dalla Torre*

- Comunicazioni - Disciplinari e resoconti CD - *Roberto Gomezel*
- Pianta organica, assunzioni e precariato a seguito del DL95 - *Roberto Gomezel*

16:30 – 16:50 Coffee Break

- Comunicazione su straordinari e regolamenti in approvazione - *Roberto Gomezel*

18:00 Esperti politiche sindacali - *Pino Carinci, Ernesto Filoni*

19:30 Fine sessione

La Direttrice della Sezione, **Dalla Torre**, saluta e accoglie con un benvenuto i rappresentanti del Personale; dopo una breve presentazione della Sezione e delle attività, esprime commenti amari sulla situazione economica del Paese in generale e dell'Ente in particolare a seguito della legge sulla spending review

Roberto Gomezel dà il via ai lavori dell'assemblea comunicando i rinnovi e i nuovi eletti come Rappresentanti del Personale in varie sedi dall'ultima assemblea. Informa che Cristina Bulfon (Roma1) sostituisce Mauro Mancini e Fabrizio Ameli (Roma1) sostituisce Marco Serra. Gomezel invita, quando non si può partecipare, a provare a cercare dei sostituti, anche per coinvolgere altri colleghi alla partecipazione alla vita dell'Ente. L'invio dei sostituti è soggetto all'autorizzazione del Direttore locale, ma vale sempre la pena di tentare. Viene rilevato tuttavia che ci sono contro esempi di Direttori che in passato hanno negato questa autorizzazione alla partecipazione di sostituti.

Lo statuto del GARR è stato approvato con alcuni cambiamenti che non accolgono tutte le modifiche proposte, ma vanno comunque nella direzione delle richieste di correttivi che erano state avanzate dai rappresentanti del personale e da alcuni direttori.

Anche la convenzione INFN-Cabibbo Lab è stata oggetto di discussione e modifica. Roberto ha evidenziato che non c'era chiarezza sulla normativa da applicare al Personale INFN per lo svolgimento di attività presso il Cabibbo Lab. Sono state apportate le modifiche come da delibera approvata n.12479.

Donkerlo chiede se è vero che il Personale INFN comandato presso il Cabibbo Lab non può essere Amministrativo.

Gomez conferma che seppur il comando sia previsto in generale per il personale dipendente, per quanto riguarda il Personale Amministrativo si prevede in un preciso articolo la consulenza, assistenza e supporto senza prevedere il comando.

I concorsi svolti dal Cabibbo Lab sono per dipendenti a tempo determinato del Consorzio. Lo statuto del Consorzio è diverso da quello dell'INFN. Ad esempio la settimana lavorativa è di 40 ore, per cui è prevista una integrazione economica per il Personale INFN comandato presso il Consorzio. Esiste anche la possibilità di "aumenti premio" "ad personam" (introducendo con questo una caratteristica tipica dei contratti di tipo privato).

Nel corso della discussione in Direttivo sul Personale a tempo determinato è stato citato un documento di analisi del carico e delle performance del Personale Amministrativo. È quello che è circolato a cura di Roberto nei giorni scorsi e che prevede una tabella estratta dalla Relazione delle Performance 2011 approvato in CD. Viene stimolata la comunicazione di parametri che meglio possano riassumere il lavoro del personale amministrativo che non può essere descritto dalla sola estrapolazione di numeri di mandati, reversali e missioni.

Resoconto di **Gomez** sulla discussione in CD sulla panoramica del personale nel suo complesso, con una particolare attenzione al personale a tempo determinato in servizio attualmente. Lamenta il taglio pesante a carico del personale TA contenuto nella legge approvata sulla spending review e afferma che sarà necessario aumentare la consapevolezza del carico di lavoro amministrativo che viene svolto all'interno dell'ente per garantire il raggiungimento degli obiettivi scientifici e di cui spesso si parla poco.

Nel corso della discussione sulla tabella di cui sopra e sui suoi contenuti, viene evidenziato come il mandato non ha una gestione omogenea nelle strutture e già questo non consente di avere un quadro oggettivo del lavoro svolto. Vengono sottolineati dai presenti vari punti:

- questa impostazione mette a rischio soprattutto la posizione del Personale Amministrativo a tempo determinato. Si tratta in vari casi di persone che sono impegnate nell'Ente da anni e sono state chieste e difese dai direttori
- lo stesso Personale dimostra serietà, disponibilità e attaccamento al proprio lavoro.

- non sempre c'è un modo facile e oggettivo per valutare la produttività per il Personale Tecnico e Amministrativo, mentre per Ricercatori e Tecnologi (parzialmente, per questi ultimi) esistono modi discutibili e discussi, ma ben definiti (ANVUR).
- sicuramente una tabella come quella che è stata inserita nella Relazione delle Performance è del tutto inadeguata per valutare in modo oggettivo il carico di lavoro amministrativo, perché non tiene conto di un numero infinito di casi particolari e di realtà specifiche.

Michelotto evidenzia vari difetti dell'impostazione della tabella.

Anzellotti riferisce che in Sezione il Direttore ha richiesto all'Amministrazione di fornire un estratto dal DB nazionale dei dati per l'anno 2011. I numeri ottenuti sono stati accompagnati da un documento esplicativo che ne permette una corretta interpretazione e definisce meglio il quadro globale della situazione. Viene inoltre riferito che, 12-15 anni fa, una ditta specializzata aveva compiuto sul Personale Amministrativo e sui suoi carichi di lavoro una analisi dettagliata, perché richiesto – sembra – per legge. En passant, viene aggiunto che la conclusione della valutazione aveva evidenziato che il Personale Amministrativo, all'epoca, era sottodimensionato.

Amadei precisa che le risulta che il documento recentemente circolato fosse stato preparato ben prima della richiesta di taglio del Personale, avendo in mente semmai l'esigenza di accorpamento dei Servizi. Lo dimostra anche il raggruppamento delle Strutture in macroaree.

Siotto evidenzia che il management sembra compiere scelte contraddittorie: mentre le aziende esternalizzano il lavoro, ma tengono in casa la gestione amministrativa, l'INFN si muove in direzione opposta. Anche, mentre nel Paese si va verso la decentralizzazione, con l'accorpamento dei Servizi di nuovo l'INFN va invece verso una centralizzazione.

Boiano chiede se esiste un documento analogo di valutazione del lavoro del Personale Tecnico.

Gomez sostiene che non è vero che il management pianifichi azioni punitive e di taglio nei confronti del Personale Amministrativo. Però è vero che per legge è richiesto all'Ente di pianificare entro pochi mesi (cinque) un piano di "accorpamento a livello regionale" dei Servizi e del Personale. Nell'esame di tutto ciò emergono poi le differenze di vedute e di "apertura di visuale" delle singole persone coinvolte. Raccomanda quindi a tutti di riportare nei Consigli di Struttura un feedback "positivo", evidenziando come il lavoro del Personale Amministrativo sia indispensabile al buon funzionamento dell'Ente. Aggiunge che per ora non sono state fatte discussioni analoghe per il Personale Tecnico.

Gomez passa poi a presentare e discutere alcune slide che consentono di riassumere la dotazione organica attuale e la sua occupazione al 1 agosto 2012. Entro il 31 ottobre va presentato un piano di taglio del Personale TA per ottemperare alle richieste della Spending

Review. Sempre entro il 31 ottobre il Governo deve (o dovrebbe) rispondere con un DPCM che autorizza i tagli, o che chiede (impositivamente) modifiche. Se questo DPCM NON arriva entro quella data l'Ente è "cristallizzato" alla data dell'approvazione del DL, e c'è il divieto di assumere, a qualunque livello, fino a nuovo ordine (cioè fino all'arrivo del DPCM).

A luglio 2009 fu fatta una rimodulazione delle esigenze di organico (ed assegnazione alle varie strutture) che portava ad un totale di 1863 posizioni delle 1906 totali presenti nella P.O..

I posti TA presenti in pianta organica sono 1041 (non tutti coperti). Il costo corrispondente è pari 48.884.727,30. Il 10% da tagliare è pari a 4.888.472,73, pari a circa 108 posizioni in meno, di queste (agosto 2012) 76 sono vacanti (non coperte) e le rimanenti 32 verrebbero liberate dai previsti pensionamenti entro il 2014.

Il Ministero ha autorizzato assunzioni, NON bandi di selezione. L'INFN non avendo svolto i concorsi a tempo indeterminato per le posizioni dovute per il turnover 2009, non può oggi assumere quelle posizioni. Allo stato attuale un solo CTER soddisfa il requisito richiesto.

L'autorizzazione ad assumere sul turnover, che è arrivata, è bloccata dal taglio imposto dalla Spending Review. Ci sono diverse ipotesi in discussione, una di queste potrebbe essere quella di chiedere nuovamente l'autorizzazione a bandire (e assumere) nei primi 3 livelli. Ma questa scelta finirebbe col saturare la pianta organica dei primi 3 livelli per molti anni. Quindi è una cosa che va definita e ben analizzata prima di decidere.

Lunga discussione.

Spazio dell'assemblea dedicato all'intervento degli esperti sindacali

Carinci (FIR CISL)

La situazione delle assunzioni è delicata. Il Presidente e le OO.SS. si sono incontrati solo un anno dopo il suo insediamento, malgrado le numerose richieste delle Delegazioni Sindacali. Per quanto riguarda il turnover 2009 c'è l'autorizzazione ad assumere, ma non c'è l'autorizzazione a bandire chiesta tardivamente dall'INFN e non ci sono persone da assumere, perché i pochi concorsi banditi non hanno prodotto liste di idonei (per scelta dell'Ente).

Filoni (FLC CGIL)

Nel 2010 i sindacati raccomandarono alla delegazione INFN (De Leo e D'Etto) di chiedere l'autorizzazione a bandire i posti relativi al turnover. Ma la risposta fu che c'era un canale diretto col MFP e che quindi sarebbe stato fatto un DPCM "ad hoc".

Carinci Alla domanda se gli Enti possono inviare d'ufficio in pensione le persone che hanno i requisiti la risposta è sì, perché previsto dalla legge di spending review.

Discussione

Filoni Raccomanda che i 22 stabilizzandi (quasi tutti Tecnologi e qualche Tecnico: persone che nel 2007 avevano un contratto derivato da concorso, ma non i 3 anni di anzianità all'interno dello stesso), che hanno superato a suo tempo un concorso, siano immediatamente assunti in base al DPCM che autorizza le assunzioni. INGV e INDIRE hanno fatto così. Se il loro contratto fosse poi fatto per 5 anni, come è possibile, è vero che non ci sono certezze, ma le persone intanto entrerebbero, e non sarebbero fuori. Si potrebbe a suo giudizio addirittura assumere tout court quelle persone a tempo indeterminato in base all'articolo 5 (questo però solo per i Tecnologi).

Carinci sottolinea che in assenza di regole chiare "è meglio osare, a rischio di ricevere dei rilievi dai ministeri, che non provare ad assumere a tempo indeterminato e rischiare magari, tra un anno, che questo personale venga rimpiazzato da altri Enti che hanno osato".

Discussione su vari temi. Sul salario accessorio è tutto fermo. Per la Polizza INA si partirà con i ricorsi. Ma parlare di polizza INA mentre i precari rischiano seriamente di essere portati fuori dall'Ente sembra un argomento "meno attuale".

Per quanto riguarda la questione della tassazione degli arretrati erroneamente applicata dall'INFN, la cosa da fare al più presto – da parte degli interessati – è una lettera raccomandata all'Agenzia delle Entrate per bloccare la prescrizione. Anche in mancanza di dati precisi che l'Amministrazione centrale ancora non fornisce, e per ora non prevede di fornire.

ODG mercoledì 19 settembre 2012

Moderatore dell'Assemblea: Silvia Arezzini

8:30 Inizio lavori

- Proposte e programma gruppo di lavoro sullo status del Personale tecnologo
- Proposte e programma gruppo di lavoro Procedure Amministrative e contatto con AC
- Problematiche delle sezioni - *tutti*

10:30 – 10.50 Coffee Break

- Formazione 2013 – *Roberto Gomezel*

12:00 Intervento Presidentessa CUG e presentazione corsi formazione – *laia Masullo*

- Varie ed eventuali

13:30 Fine assemblea

Gomezel I tagli al Personale TA potranno probabilmente essere completamente assorbiti grazie al taglio alla pianta organica e ai pensionamenti. Non dovrebbero quindi esserci problemi gravi per il Personale a tempo indeterminato.

La situazione del Personale a tempo determinato, invece, è problematica. Tutti i contratti a tempo determinato (di tutti i livelli) in servizio al 1 agosto 2012 sono 266, di cui 104 su fondi interni, 120 su fondi esterni, 21 su fondi IGI e 21 su fondi della stabilizzazione (16 Tecnologi e 5 CTER, quelli di cui parlavano ieri i sindacalisti. Con un errore, sono 21 e non 22).

Le persone i cui contratti sono su fondi esterni sono legate appunto alla sorte dei fondi: alla fine del finanziamento i contratti finiranno. I contratti su fondi interni sono meno “automatici”.

Discussione sugli stabilizzandi. Da un punto di vista “esterno ed asettico” i sindacati insistono per l’assunzione usando il recente DPCM. Ma il CD è scettico sull’argomento: la stabilizzazione di queste persone sconvolgerebbe equilibri locali in molti casi consolidati. In agosto è uscito un bando che “sembra” fatto per loro, ma NON prelude necessariamente ad alcuna assunzione. Chi supera il bando avrà il vantaggio di “aver superato un concorso” e quindi avrà titolo per (ma NON certezza di) afferire a futuri contratti a tempo determinato. Discussione.

Gomezel evidenzia che l’immissione in ruolo tout court degli stabilizzandi in base all’art. 5 del contratto, oltre ad essere oggi tecnicamente non praticabile (perché il Ministero della Funzione Pubblica non lo consente), sconvolgerebbe la programmazione del Personale necessario alle singole Strutture secondo le esigenze espresse dai direttori delle strutture nel 2009, e rischierebbe di saturare la pianta organica col rischio di bloccare ogni nuova assunzione per anni, ed in modo scorrelato dalle ATTUALI esigenze di specifico Personale delle Strutture.

Arezzini osserva che queste programmazioni sono comunque “locali” e che lo sconvolgerle potrebbe non essere così grave in una ottica “globale” dell’Ente, in base alla quale le persone non previste in una realtà possono comunque essere utilizzate dall’Ente nella sua interezza sulla base di esigenze di altre sedi, che potrebbero essere coperte anche a distanza.

Gomezel torna all’argomento Tempo Determinato. Le persone oggi finanziate su fondi IGI presentano un altro problema: i fondi IGI non saranno rinnovati per il 2013. Ci sono varie ipotesi, la situazione è ancora non chiara. Una ipotesi è che alcune persone (ma quasi sicuramente non tutte) vengano assorbite direttamente dal GARR, altre resterebbero presso l’INFN, a lavorare per l’INFN, ma “formalmente” pagate dal GARR, che userebbe per farlo dei fondi forniti dall’INFN sotto forma di “pagamento di servizi”. Attualmente è ancora tutto da definire. Mostra poi alcune slide di statistiche sulla distribuzione percentuale del Personale a tempo determinato rispetto al Personale a tempo indeterminato ed anche per area geografica, per profilo e livello e per fascia di età. Ci sono persone inquadrare a tempo determinato da 7-8

anni con punte che superano questo intervallo temporale, e sono presenti numerose persone over 40, con punte di 51 anni di età.

Il budget complessivo per il Personale a tempo determinato è di 11.7 M€, di cui 6.5 M€ provengono da fondi esterni e da contratti "IGI", mentre 5.2 M€ finanziati da fondi "MIUR" (stabilizzandi e fondi interni). Questa cifra è ancora sostenibile sui fondi ordinari dell'ente però di fatto impedisce qualsiasi altro contratto a tempo determinato.

In CD diversi Direttori hanno sostenuto l'idea di mantenere in servizio tutto il Personale a tempo determinato attualmente in servizio finché sarà possibile. Altri però si sono lamentati per il fatto che alcune Strutture abbiano scelto in passato di impiegare molte persone a tempo determinato ed altre no, comportando oggi una penalizzazione per chi ha operato una scelta diversa. Il mantenimento di tutto il Personale a tempo determinato, con l'impossibilità di assumerne nel prossimo futuro, danneggia coloro che non hanno ora la possibilità di arruolare Personale a fronte di esigenze reali che si possono presentare.

Gomez comunica che si sta lavorando alla proposta di concedere agli EPR la stessa autonomia di gestione finanziaria di cui gode l'Università. L'INFN e l'INAF spingono in questa direzione, e sembra che Profumo (il Ministro MIUR) non sia contrario. Ma c'è la forte opposizione di un dirigente della Funzione Pubblica. Nei prossimi mesi si capirà se questa opzione è perseguibile.

Straordinari: a fronte del pregresso, per cui l'assegnazione degli straordinari avveniva solo per "tradizione storica", la proposta è stata di dividere il contingente in una parte assegnata "a freddo" in funzione del Personale presente nelle varie Strutture, di parametri legati al budget a disposizione della struttura e di atti amministrativi e una parte da assegnare anno per anno in funzione delle esigenze reali e su richiesta dei Direttori delle singole Strutture. Il gruppo di lavoro del CD, di cui Roberto fa parte, ha discusso questa proposta. Le conclusioni sono state di utilizzare i seguenti criteri per 2012, anno di passaggio dal vecchio al nuovo sistema:

- Per la parte da assegnare a freddo si è introdotto un coefficiente 1.0 per le Sezioni e 1.5 per i Laboratori, Amministrazione Centrale e CNAF. Questo "tempera" il taglio a chi in passato aveva avuto forti assegnazioni ed ora col nuovo criterio perderebbe molte ore.
- Per la parte da assegnare in funzione del carico di lavoro "al momento" si è tenuto conto di vari modi di valutazione dell'esigenza di straordinario delle Strutture: si sono utilizzate sia la tabella sui carichi amministrativi discussa ieri che il numero di Ricercatori, Tecnologi e Incaricati di Ricerca (cioè il bacino di utenza dei Servizi di una Struttura). Quest'ultimo criterio è quello usato in passato per tutto il contingente di ore di straordinario, e che nel tempo ha finito con il creare distribuzioni contestate.

Dal 2013 l'algoritmo sarà diverso e più complesso. Per la parte a freddo i coefficienti saranno 1.0 per le Sezioni, 1.2 per le piccole Sezioni e 1.5 per i Laboratori, l'AC, il CNAF e la Presidenza.

La parte variabile sarà assegnata per il 20% sulla base del budget della Struttura, per il 20% sulla base del carico amministrativo, e per il 60% sarà invece definita da una Commissione ad hoc del CD sulla base delle richieste MOTIVATE presentate dalle Strutture. Quindi la parte “variabile” costituisce il 30% del totale.

Discussione.

Sui Regolamenti non ci sono sviluppi, nel senso che non apparirà nel Regolamento del Personale la possibilità di congedo per motivi di studio per il Personale CTER, anche se in modo informale il Presidente ha assicurato che per le singole persone, per le quali si dovesse presentare il caso, si troverà una soluzione.

Il Regolamento sui concorsi procede, ma senza grosse novità. Nulla di nuovo sui concorsi (locali) per Tecnologi di III livello e Personale IV-VIII. Per i Ricercatori si mantiene, anche per insistenza del Presidente, l'impostazione sul concorso nazionale per l'accesso al III livello. Nessuna novità invece sul fronte del Regolamento per le missioni estere.

Non ci sono comunicazioni da parte dei gruppi di lavoro dell'assemblea, le emergenze e il periodo estivo non hanno aiutato. Roberto suggerisce la nomina in ogni gruppo di un coordinatore diverso dal RNTTA al fine di permettere una maggior partecipazione e stimolo alle attività.

Sulla Formazione: ci sono problemi vari, fra cui essenzialmente la mancanza di fondi. L'unico modo per alleviare il problema è di cercare di fare corsi nazionali piuttosto che locali, e privilegiare la partecipazione a quei corsi sull'assegnazione di fondi per missioni per la partecipazione ai corsi. Nell'ultima riunione della CNF si è proposto di rendere più attivo il referaggio sulle proposte formative per evitare di non promuovere corsi che invece sono molto importanti nelle strutture e che nel referaggio complessivo apparirebbero penalizzate per mancanza di approfondimento. Viene altresì proposto una valutazione a fine corso per verificare quanto il corso è stato proficuo per i partecipanti. Discussione su vari temi.

Ai LNF è stato fatto un interessante lavoro di sondaggio online dei precari sul loro ruolo negli esperimenti e nei Servizi, e sul loro modo di “vedere se stessi nell'organizzazione”. La cosa è molto apprezzata, e si parla della possibilità di estendere questa iniziativa anche alle altre Strutture, in modo anonimo.

Una nota informativa sul riscatto parziale della polizza INA: quando viene richiesto un riscatto parziale sulla polizza INA, viene applicato all'importo non solo il prelievo fiscale basato sull'aliquota media (tassazione separata) del momento in cui è stata fatta la richiesta, ma anche il conguaglio relativo ad ogni riscatto chiesto in precedenza e sul quale sia stata fatta una trattenuta fiscale basata sull'aliquota media dell'epoca.

La prossima Assemblea sarà in dicembre in sede da definire. Un ipotesi è Napoli. Il Direttore di LNL ha candidato la sua sede, che però sembra non gradita alla maggioranza dei presenti a causa del periodo invernale. Un'altra ipotesi è Roma (Presidenza, ma forse Roma1, se la sala della Presidenza fosse occupata). È gradita soprattutto per la raggiungibilità. Da verificare, comunque.

La parola viene data alla Presidentessa del CUG, Iaria Masullo, invitata in occasione del corso di formazione che seguirà l'Assemblea.

Masullo presenta il corso organizzato dal CUG e che seguirà all'Assemblea nel pomeriggio. Presenta il CUG, che non è solo centrato sulla discriminazione di genere, ma in generale su tutte le discriminazioni nell'Ente. È in fase di arricchimento il sito del CUG (www.infn.it/CUG).

Il Piano Triennale di Azioni Positive è stato anche approvato dall'Ente, ma ... fra il dire e il fare ...

Trova interessante (dal punto di vista del CUG) il lavoro di sondaggio dei precari fatto ai LNF. È molto importante che questa categoria abbia una voce.

Segue una lunga discussione sui criteri di finanziamento per gli asili nido (punto dolente). Vengono da più parti evidenziati difetti nell'attuale gestione del problema, incluso quello che il costo viene attribuito al fondo salario accessorio, quindi in qualche modo "non è un Servizio fornito dall'Ente, ma una cosa che il personale si paga da sé".

La Presidentessa CUG promette che il prossimo anno (2012-2013) la distribuzione sarà equa (pro-capite, relativamente ai figli in età da contributo dei dipendenti che ne fanno richiesta) e che il CUG sarà presente nella commissione per l'assegnazione dei contributi per verifica.

E' in preparazione una brochure sul codice di comportamento del Personale, che verrà distribuita a tutti i Dipendenti.

Si parla della discriminazione dei Tecnologi rispetto ai Ricercatori, citando anche il recente caso della dottoressa Biscari (tecnologo) nominata Direttrice di un importante Laboratorio internazionale in Spagna, che però non sarebbe potuta diventare Direttrice di un Laboratorio dell'INFN, a norma di Statuto dell'Ente, che prevede la nomina a Direttore solo per ricercatori. Sul tema di questa discriminazione non di genere, ma basata sul profilo di inquadramento, Masullo concorda che si tratta un argomento di cui il CUG si occuperà.

Passa poi a presentare una serie di statistiche di distribuzione di genere e di età per profilo e per livello nell'Ente. È in corso un forte invecchiamento di tutto il Personale, e per di più non si nota, in media, un miglioramento del rapporto donne/uomini. Questo invecchiamento dell'Ente minaccia seriamente la trasmissione delle competenze, soprattutto per il Personale Tecnico.

L'invecchiamento medio ha anche delle ricadute negative sulle considerazioni relative al benessere, alla sicurezza e alla salute.

Discussione generale su come il genere influenzi le carriere e sull'incisività delle donne in generale all'interno della nostra collettività.

Problematiche delle Strutture

Fabio Borotto Dalla Vecchia esprime la sua preoccupazione riguardo il risparmio che viene richiesto di ottenere attraverso la riduzione dell'area a disposizione del laboratorio tecnologico di Torino, dal momento che dispongono di una attrezzatissima officina meccanica di cui non vogliono perdere le capacità (rischio molto concreto per il possibile spostamento in un capannone con spazi insufficienti).

L'Assemblea termina i suoi lavori alle ore 13:30.