

Riunione pre-CD del 27-6-2017

La dott.ssa Monica Parrella (del dipartimento pari opportunità della Presidenza del Consiglio) presenta il nuovo strumento del "lavoro agile" (smart working) nella pubblica amministrazione.

Legge 124/2015 (riforma Madia) prevede all'art.14 l'introduzione di misure per promuovere la conciliazione fra vita privata e lavoro con l'obiettivo di arrivare a coinvolgere almeno il 10% dei dipendenti pubblici entro 3 anni. Le PA devono definire nuove modalità spazio-temporali di svolgimento del lavoro ed adeguare i propri sistemi di monitoraggio e di controllo interno. Il tutto sarà valutato nella misurazione della performance.

La normativa specifica è contenuta nella Legge 81/2017, che riguarda in primis il lavoro privato, ma che ne estende l'applicazione anche al pubblico. Si calcola che nel 2016 già il 30% delle imprese abbia programmi di questo tipo, che ha l'effetto non solo di favorire la conciliazione vita-lavoro, ma anche di incrementare competitività e produttività e di ridurre gli spostamenti con vantaggi anche per l'ambiente.

Il lavoro agile è organizzato "per obiettivi". Si permette ai lavoratori di lavorare da remoto, e questo implica FIDUCIA. Richiede autodisciplina e collaborazione. Si basa sulle nuove tecnologie.

Differenze fra telelavoro e lavoro agile:

- Temporale: il lavoro agile prevede La prestazione lavorativa venga eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Non tutta l'attività da fuori, solo in parte.
- Spaziale: il lavoro agile non ha un luogo definito, né una postazione fissa
- Strumenti tecnologici: per l'agile non devono essere forniti dall'amministrazione, vanno bene quelli propri del lavoratore purché rispettino requisiti minimi di sicurezza.
- Obblighi di salute e sicurezza: l'agile richiede solo una informativa annuale su rischi generali e specifici.

Vengono presentati vari esempi, sia nel privato che nel pubblico. In Banca d'Italia è possibile lavorare in modo agile 1 giorno o 2.5 gg a settimana e sono coinvolti 200 lavoratori. IntesaSanPaolo lo articola invece in 8 gg al mese, preferibilmente 2 gg a settimana, e coinvolge circa 6000 lavoratori. In circa 7000 lavoratori hanno 1 giorno a settimana di "agile". Anche i dirigenti stanno cominciando ad aderire.

Usando il lavoro agile si prendono meno permessi, meno congedi e si riduce il tasso di assenza. I dati dicono anche che migliora la produttività individuale e il benessere organizzativo e si riducono i costi di gestione. Il lavoro agile spinge anche nella direzione di riorganizzare gli spazi e l'ammodernamento della dotazione informatica.

Rischi:

- Nessun rischio di esclusione o isolamento, come invece potrebbe accadere nel telelavoro
- Nessuna riduzione degli avanzamenti di carriera o stipendiali, per i quali la legge vieta esplicitamente la discriminazione dal punto di vista del lavoro agile
- Trasmissione telematica dei dati: è un rischio ma ne vale la pena

Il 1 giugno sono state emanate dalla FP le [linee guida](#) per l'implementazione del lavoro agile nella PA, che richiedono i seguenti passaggi operativi:

- Analisi del contesto: gdl interno, identificazione delle tipologie di lavoro che può essere svolta in modo agile.
- Progetto generale di lavoro agile: definire gli obiettivi che si vogliono raggiungere, attraverso un piano o regolamento. Verifica degli spazi e delle tecnologie. Informativa ai sindacati.
- Avvio della sperimentazione: definizione dei progetti individuali di lavoro agile con indicazione degli obiettivi.

- Definizione degli strumenti di monitoraggio e valutazione: misurazione della performance

Il Dipartimento per pari opportunità ha avviato due progetti per supportare le sperimentazioni di lavoro agile:

- Progetto ELENA: punta a una migliore comprensione degli effetti del lavoro agile sia sulla qualità della vita che sulle aziende attraverso la misurazione di vari indicatori. Esperimento in corso in ACEA.
- Progetto "lavoro agile per lo sviluppo della PA": offre preparazione manualistica, consulenza, progetti pilota in alcune PA, la costituzione di un network nazionale, formazione, sensibilizzazione. Parecchie PA si sono candidate, ne verranno scelte 15 per i progetti pilota.

Comunicazioni del presidente:

L'ANVUR ha deciso di pesare per $1/\log_{10}(N_{\text{autori}})$ le pubblicazioni fornite da ricercatori universitari e professori di seconda fascia per concorrere al gettone premiale di 3keuro previsto dalla legge di stabilità. Il che significa che, nel caso specifico in cui sono richiesti 10 articoli, chi lavora in un esperimento LHC deve presentare 43 lavori, perché ciascuno viene pesato per 0.22. Si tratta di un precedente importante che rischia di diventare stabile. Questo tipo di problemi si ripercuote persino sui colleghi di dottorato i cui componenti devono aver superato le mediane nel loro raggruppamento disciplinare e il presidente criteri anche più stringenti. In questo modo nessuno che lavora in "astroparticle" ha i requisiti, nemmeno al GSSI.

Il GLV sta cercando di elaborare una proposta che migliori le cose, che inevitabilmente passa attraverso un riassetto dei raggruppamenti disciplinari: o creandone uno dedicato alle astroparticelle, oppure spostandoci autonomamente in modo che tutto LHC sia in FIS01 e tutto il resto in FIS04.

Zoccoli introduce la successiva presentazione del presidente della CCR su alcuni servizi centrali informatici che devono essere supportati. Finora è stato fatto su base volontaria, ma se questa viene a mancare si crea un problema. Vi sono due soluzioni: creare un pool di persone dedicate, oppure permettere che le persone che lavorano nelle strutture dedichino una parte del proprio tempo ai servizi centrali, con l'accordo dei rispettivi direttori.

C.Grandi: consolidamento dei servizi informatici centrali

I servizi informatici INFN si suddividono in: a) Sistema Informativo e servizi collegati (gestiti da un gruppo dedicato fra AC, CNAF e singoli contributi); b) i servizi nazionali della CCR (supportati dalla CCR, ma gestiti dal CNAF, LNF e qualche altro contributo); c) i servizi locali.

A loro volta questi servizi sono articolati in tre diversi livelli: l'infrastruttura (rete, cloud, storage...), i servizi di base (AAI, DB, mail...) ed i servizi applicativi (applicativi AC, e-learning, calendar...). La maggior parte dei servizi nazionali si trova al CNAF e a LNF. Sono dotati di "disaster recovery": dati salvati su altro sito per poter riavviare in caso di fault. Alcuni utilizzano sistemi di "High availability" per usare le macchine più scariche.

CNAF ha 4.5 FTE+ 0.5 FTE per i servizi nazionali CCR. A LNF ci sono 2.5 FTE+ 0.6 FTE. Al momento questo personale non è sufficiente a garantire la piena affidabilità dei servizi. Si ritiene necessario prima di tutto razionalizzare, evitando duplicazioni, dando un ruolo prioritario ai servizi centrali, sviluppando i servizi in comune e soprattutto in modo più omogeneo, anche dal punto di vista dell'hardware.

Per garantire una piena affidabilità è necessario consolidare il disaster recovery per i servizi più critici, che richiede la sincronizzazione fra siti distanti fra loro almeno 30 km. Però per poter sincronizzare in tempo reale i dati (business continuity) è necessario che i due siti siano a meno di 150 km. Sono stati individuati alcuni scenari compatibili con la distribuzione delle sedi INFN: due siti abbastanza vicini per la business continuity,

con la possibilità di migrare i servizi dall'uno all'altro in modo automatico, più un terzo sito lontano su cui mettere in sicurezza i dati in caso di disastro nei primi due.

Proposta di gestione del personale: l'infrastruttura viene gestita da personale del sito che la ospita, mentre tutti i servizi, sia di base che applicativi, possono essere gestiti da qualsiasi sede. Questo permette di far crescere il personale nelle strutture e di mantenere la competenze all'interno. Si propone quindi di formare un gdl per ciascun servizio CCR, ciascuno con un coordinatore. Ogni gdl gestirà autonomamente il personale reso disponibile dalle strutture. I coordinatori dei gdl risponderanno ad un unico coordinatore centrale (per i primi tempi sarà il presidente CCR). Lo stesso meccanismo si può usare per il Sistema Informativo. Ogni coordinatore di GdL definirà l'impegno necessario al proprio servizio, che potrà essere coperto con le offerte di forza lavoro dalle strutture. Si tratta di una gestione più complessa del personale che tuttavia offre molti vantaggi.

Nella discussione che segue alcuni direttori esprimono preoccupazione per la sottrazione di risorse umane alle strutture a vantaggio dei servizi nazionali: c'è il rischio che personale con responsabilità locali importanti abbia poi un forte impegno aggiuntivo. Questo va evitato definendo bene chi decide cosa realmente serve ai servizi e come funziona il rapporto fra GdL, CCR e servizi locali.

C.Grandi precisa che i coordinatori dei gdl saranno le persone che già oggi hanno la responsabilità dei vari servizi.

M.Serra: adeguamento allo split payment

Da luglio tutte le PA devono pagare l'IVA direttamente allo Stato e non più ai fornitori. Questo ha richiesto un adeguamento della procedura informatica per gli acquisti, nell'ottica di minimizzare l'impatto sugli utenti.

Nel momento in cui la fattura elettronica viene "agganciata" all'impegno si attiverà una procedura che genererà due documenti, uno per l'IVA ed uno per il "netto". Per evitare errori prima si liquiderà la parte IVA e poi il netto. Una volta pagato il netto, la quota IVA viene bloccata e accumulata per un mese nella struttura: e a fine mese si farà lo storno in AC per il pagamento centrale, che va fatto entro il 14 del mese successivo.

Nei primi tempi è importante verificare che non arrivino fatture con l'indicazione dell'IVA pagata al fornitore: andranno respinte e fatte rimettere in modo corretto. Attenzione alle fatture "commerciali" per le quali l'IVA è "a compensazione", che saranno trattate a parte.

La procedura sarà attiva dal 1 luglio. Dal 1 al 14 agosto ci sarà il pagamento centrale. Entro il 1 agosto ogni Struttura farà il report dei pagamenti del mese eseguiti in regime di split payment, per permettere di verificare che non vi siano errori. Entro il 3 agosto ogni struttura invierà telematicamente ad AC la distinta dell'IVA dovuta per l'intero mese.

Ulteriori comunicazioni del presidente:

La GE ha approvato gli atti del concorso a primo ricercatore. Domani il CD approverà la delibera con l'assegnazione dei vincitori alle sedi. Gli atti sono coerenti e solidi, ma in ogni caso nel prossimo disciplinare sarebbe opportuno abbandonare i giudizi per utilizzare dei normali punteggi.

La commissione del concorso a Dirigente di Ricerca del 2009 è stata riunita di nuovo ed ha applicato la sentenza del Consiglio di Stato: V.Muccifora è stata dichiarata vincitrice ed è stato escluso il vincitore che aveva ottenuto complessivamente giudizi più bassi (G.D'Ambrosio di Napoli). Il CD può solo prenderne atto. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal 1 luglio.

Il direttore di Napoli esprime il suo disappunto e solleva il problema della programmazione delle carriere INFN nelle sedi. Il presidente si dichiara fortemente contrario a porre qualsiasi vincolo a priori alle commissioni di concorso.

Per quanto riguarda il concorso a dirigente di ricerca in corso, la GE ha verificato con la commissione che nella valutazione dei candidati sono stati utilizzati anche 2 criteri non esplicitamente dichiarati nel bando. Pertanto si è deciso di annullare tutti gli atti di concorso successivi all'ammissione dei candidati, e di dare mandato alla commissione di ripetere correttamente la valutazione entro il prossimo 31 ottobre.

Discussione sulla proposta di riforma di AC

Il GdL di direttori (Meroni, Bettoni, Cuttone, Diemoz, Mezzetto) incaricato di esaminare la proposta del DG e discuterla con lui riporta le sue conclusioni.

Ci sono stati 2 incontri col DG, nel corso del quale il GdL ha posto varie domande. Nel rispondere il DG ha sottolineato la sua preoccupazione di dare al management INFN gli strumenti di analisi del bilancio e della programmazione finanziaria in grado di affrontare le presumibili difficoltà di bilancio degli anni futuri. Ritiene che la carenza degli strumenti informatici necessari (procedure informatizzate, DB unificati) sia solo un aspetto del problema. Riporta di aver riscontrato in AC una mancanza di collaborazione e di lavoro per obiettivi, che tengano presente l'Ente nel suo complesso, tra le direzioni e gli uffici e ritiene che questo sia recuperabile solo con un approccio culturale diverso e tramite l'accentramento in una unica figura della responsabilità gestionale dell'intera area patrimoniale e finanziaria. Tale figura avrà la responsabilità non solo dei processi, ma anche di creare un clima che permetta di creare/migliorare la comunicazione. Sostiene che questo schema non vuole riportare in AC tutto il lavoro che viene fatto nelle strutture.

Il GDL riconosce la necessità di un approccio culturale diverso alla collaborazione, tuttavia:

- Ritiene che il personale sia la risorsa più importante dell'Ente e che sia dannoso eliminare la direzione risorse umane. Suggerisce di portare nell'area finanziaria solo la parte stipendiale ed economica del personale, ma di mantenere in una direzione separata tutto il resto.
- È contrario alla costituzione di una "direzione RUP" e ritiene più appropriato un ufficio, con competenze tecniche, all'interno della direzione contratti.
- Vede con favore la costituzione di un unico "contenitore" per i servizi alla ricerca che comprenda anche il supporto al reperimento e gestione dei fondi esterni, al TT ed alle attività di terza missione. Tuttavia sottolinea che tutte le commissioni scientifiche e tecniche non sono parte di AC, ma ne ricevono supporto.
- Ritiene cruciale anche la definizione dei "rapporti orizzontali" fra l'area finanze e gestione e le altre direzioni.
- Recepisce il disagio del personale di AC e sottolinea che un cambiamento culturale si realizza solo se viene condiviso
- Considererebbe appropriato che il DG assumesse in prima persona la responsabilità dell'area finanza e gestione, tuttavia rispetta la scelta e la valutazione del DG per questo ruolo.

In conclusione il GdL ritiene lo schema proposto, con i dovuti correttivi, una possibile via da seguire per la modernizzazione di AC. Auspica che il DG possa recepire i commenti fatti e che dopo l'estate sia circolata una bozza del nuovo disciplinare.

Il DG interviene per sottolineare che nella sua proposta ha tenuto conto di parametri non sempre evidenti. Si rende conto che chiede un forte cambiamento, ed è normale che vi siano delle resistenze. Ritiene però impossibile cambiare "mettendo pezze", è invece necessario puntare all'obiettivo. Per quello che riguarda le

risorse umane, una gran parte sta nelle sedi, mentre da AC si fornisce supporto al ciclo del reclutamento e la gestione della carriera. Precisa anche che non ha mai pensato che le CSN siano incluse in AC, anzi, rispetta e vuole offrire servizi alle CSN.

M. Diemoz sottolinea che i commenti del GdL sono molto condivisi fra i direttori. Spera che vengano recepiti e che si tenga conto delle osservazioni di chi lavora nell'INFN da tanti anni.

Gomez el riporta le preoccupazioni del personale di AC: l'area finanza e gestione accorpa tantissime aree operative e si teme una compressione. Mancano ancora gli strumenti informatici necessari. Inoltre il personale vuole essere coinvolto, anche nel modo in cui il piano sarà implementato. Chiede anche di capire come funzionerà il transitorio. Ritiene che, dopo una reazione iniziale negativa, ora il personale abbia un atteggiamento più propositivo che va capitalizzato per giungere ad una condivisione degli obiettivi.

P. Campana ricorda che AC ha ora 4 direzioni, 6 servizi e 36 uffici. Per valutare la proposta del DG ritiene necessario un confronto puntuale della nuova struttura con l'attuale per vedere come rispondono alle necessità reali dell'Ente.

Il DG risponde che uno dei problemi è che i dirigenti rispondono in prima persona dei propri obiettivi, mentre i tecnologi no. Inoltre la direzione RUP è per se stessa un oggetto grande e pieno di responsabilità, che per sua natura deve avere autonomia, e rispondere direttamente ad un dirigente.

Cuttone ribadisce la sua forte preferenza per configurare i RUP come servizio all'interno della direzione contratti.

Passeri chiede di chiarire il rapporto fra la nuova AC e le CSN. Il DG afferma che da poco è iniziata una collaborazione con le CSN nell'ottica di massimizzare la capacità di attrarre fondi esterni, diventati ormai indispensabili per il salario accessorio del personale. Il presidente sottolinea che un taglio al salario accessorio del personale tecnico amministrativo significa anche un taglio alle attività. I fondi esterni permettono anche di pagare le indennità alle professionalità necessarie a ridurre il carico burocratico, come i RUP.

Segue una discussione sui fondi esterni in cui alcuni sottolineano l'importanza di selezionare alcune linee di ricerca su cui puntare, incidendo sulla scrittura dei work program europei e preparando in anticipo i progetti.

Salario accessorio

Masiero comunica che l'accessorio 2015 per il personale IV-VIII ha avuto finalmente la firma definitiva ed è già conteggiato negli stipendi di giugno. Ora bisogna pensare all'accessorio 2016-17 e ad una proposta di riforma della struttura dell'accessorio per il 2018 e di una razionalizzazione delle indennità, cancellandone alcune obsolete e prevedendone di nuove (come quella per i RUP). Tuttavia bisogna fare bene i conti delle risorse disponibili, e non è affatto chiaro quanto l'Ente possa esporsi. L'obiettivo sarebbe di fare una proposta ai sindacati nel mese di settembre. I sindacati chiedono di discutere in modo prioritario delle progressioni di carriera del personale TA e delle stabilizzazioni.

Per quanto riguarda le stabilizzazioni il presidente ribadisce che la linea dell'Ente è di applicarle per tutto il personale tecnico e amministrativo in possesso dei requisiti che sia in servizio al 31-12-2017. Saranno stabilizzati dal 1 gennaio. Conferma invece l'intenzione di non stabilizzare ricercatori, per i quali l'accesso all'INFN resta possibile solo per concorso nazionale nell'ambito della normale programmazione. Per i tecnologi invece si valuterà caso per caso in base al lavoro svolto ed alle necessità delle strutture: al momento

sono 90 i tecnologi TD in possesso dei requisiti. Una volta fatta la lista degli stabilizzati di ogni sede, si farà una graduatoria e per i prossimi anni i posti andranno alle sedi che hanno avuto meno stabilizzazioni.

Il presidente informa che il silenzio assenso sul PT scade il 7 luglio. A seguire, dopo l'approvazione del nuovo disciplinare concorsi, si bandiranno i concorsi per Dirigente Tecnologo e Primo Tecnologo.

Grazie all'impegno del prof. Fiorentini nel CUN è stato chiarito che, in base alla normativa vigente, se un Ente di Ricerca fa una convenzione con un ateneo per finanziare un nuovo posto da ordinario o associato per 7.5 anni, l'ateneo può ottenere altri 7.5 anni dal fondo chiamate dirette e non perdere il punto organico.

CD del 28-6-2017

Approvata delega al dott. G.Osteria per rappresentare l'INFN nella società CRDC Tecnologie il cui CdA si riunisce entro 1 ora.

Comunicazioni: i premiali 2015 sono ancora fermi perché si sta discutendo se usare la VQR nuova o vecchia per distribuirli. Purtroppo anche il decreto di riparto del FOE al momento è fermo.

Zoccoli comunica che si è conclusa con successo una lunga trattativa per portare il centro di calcolo delle previsioni del tempo da Reading a Bologna. Ora si sta discutendo con la regione Emilia Romagna per portare nella stessa area il TIER1 CNAF e CINECA. Si crea quindi un grande polo.

Elezione direttore del CNAF. Voto locale: 37 aventi diritto, 33 votanti, 28 Maron, 1 bianca, 4 nulle.

Votazione in CD: 30 Maron, 2 Bianche

Approvato accordo con ASI per irradiation facility ASIF, che si farà a TIFPA, LNF, LNS, LNL. ASI pagherà 523 keuro

Vacchi nominato Responsabile del gruppo collegato di Udine

Abrogata la delibera 13430 del 2014 che intendeva delegare ai direttori la firma legale dei progetti europei, ma conteneva degli errori. Approvato quanto firmato dai direttori senza delega finora. Approvata una nuova delega formale ai direttori a svolgere il ruolo di LSIGN (Legal Signatory). I direttori potranno firmare, ma prima dovranno avere una validazione tecnica dagli uffici amministrativi. Successivamente dovranno nominare il responsabile tecnico-scientifico ed il responsabile amministrativo del progetto.

Approvato cofinanziamento di due contratti RtdA a Ferrara.

Approvato il cofinanziamento di un rtdB a Trento.

Il presidente informa che due dei vincitori del concorso sperimentale prenderanno un RtdB e rinunciano al posto INFN. Lo scorrimento della graduatoria permette l'ingresso di due donne.

Approvata la convenzione per i dottorati a Catania e Trento

Finanziate 2 borse dottorato in data science computation a Bologna

Approvata una proroga non onerosa dell'accordo attuativo progetto del progetto Limadou.

Approvato l'accordo attuativo ASI-INFN per partecipazione alla missione IXPE della NASA: realizzazione e test della detector unit. L'ASI ci paga 6.4 milioni.

Approvato l'accordo con l'università di Bari per la gestione dell'infrastruttura RECAS

Approvato Addendum agreement INFN-CERN per collaborare su studi di Synchrotron Radiation in vista di HL-LHC

Approvato cooperation agreement con Sapienza e TIG-LEPL per permettere la partecipazione di studenti Georgiani al Phd su acceleratori

Approvata integrazione del programma biennale di acquisto beni e servizi

Approvata l'emissione del bando di un posto di tecnologo III liv a LNGS

Il dott. N.Bianchi viene comandato temporaneamente al MAECI

Approvati Congedi per V.Vagnoni, P.Nason, C.Biscari, O.Denisov, P.Pierini, P.Meridiani).

Borse di studio a LNL(3), LNS(1), Milano(3).

Approvati Bandi per categorie protette a Cagliari (CTER) e Genova (coll amm).

Assunti 2 vincitori di bandi per categorie protette a RM1 e AC

Bandite 2 borse per informatici in AC ed una a LNGS.

Approvata la partecipazione di LNS al progetto IDMAR, che è praticamente KM3 nell'ambito di un POR della Regione Sicilia. L'INFN si impegna a finanziare per 17.2 milioni, ma gliene verranno circa 50. Poi si capirà che fare con gli altri partners di KM3.

Approvate assunzione per vincitori e idonei al concorso a primo ricercatore: E.Chiadroni (LNF), J.Morales (RM2), S.Pirro (LNGS), G.Riccobene (LNS), G.Sguazzoni (FI), A.Filippi (TO), M.Mazziotta (BA), A.Polini (BO), M.Redì (FI), T.Spadaro (LNF).

La delibera di assunzione di 11 vincitori sperimentali e 8 teorici dei concorsi per giovani ricercatori richiede varie modifiche per tenere conto delle effettive prese di servizio. Molti infatti prevedono di farlo a ottobre o novembre, ma la delibera ha valore solo 90 gg. Alla fine restano solo 1 sperimentale ed 1 teorico, gli altri andranno in delibera a luglio.

Approvazione gli atti aggiuntivi del concorso a Dirigente di Ricerca del 2009. Escono tutti quelli coinvolti direttamente come commissari o vincitori. Risultato della votazione: 18 a favore, 5 astenuti.

Approvato un contratto t.d. ex art.20 per Gandini (Milano), vincitore concorso che aspetta il riconoscimento del titolo di PhD.

Approvati vari contratti td su fondi esterni

Assegnato il secondo contingente di ore di lavoro in turno: 40500 ore.

Termine approvazione delibere

Il presidente informa che la Consulta dei presidenti EPR è convocata il 14-7 per discutere l'atto di indirizzo per il nuovo contratto e le norme da inserire nel decreto integrativo del 218.

F.Ciardello riporta un incontro con le OOSS al Convegno del Codiger a L'Aquila. C'è stato un intervento che sosteneva che il nuovo Testo Unico del pubblico impiego è più forte del DL 218. Ciardiello ritiene invece che non sia corretto: sono due DL che nascono dalla stessa delega, quindi il 218 rimane una legge speciale per gli EPR. Se così non fosse l'art.6 della 165 (riformato dal TU) cancellerebbe i nostri art.7 e 9 che superano la dotazione organica. Questa interpretazione è stata condivisa dal funzionario della FP Cerroni. Al momento è in preparazione un decreto integrativo del DL 218 (permesso dalla delega stessa entro 12 mesi dal primo DL)). In particolare si stanno valutando i seguenti punti:

- Le commissioni per le cattedre Natta
- Facilitare il riconoscimento di equipollenza dei titoli di studio
- Eliminazione del costo medio standard
- Ricercatori del CNR che hanno a che fare col SSN
- Rendere la contabilità economica non obbligatoria come sostitutiva di quella finanziaria
- TFR
- Partecipazione agli organismi (c'è chi chiede autorizzazione ancora)
- Revisione dell'Art.22 dpr 171 (ruoli di responsabilità di ricercatori e tecnologi)
- Procedure concorsuali

I tempi per l'approvazione dovrebbero arrivare fino ai primi di dicembre. Adozione definitiva entro 10 marzo. Masiero chiede se non sia possibile far uscire le progressioni di carriera dal salario accessorio. Ci si sta pensando ma il problema è la copertura. Si considerano varie ipotesi.