

# Riunione pre-CD 28 novembre 2016

## Presentazione di Markus Nordberg: iniziativa [ATTRACT](#)

Coinvolge alcuni dei principali laboratori europei (CERN, ESRF, EMBL) con l'obiettivo di accelerare lo sviluppo di rivelatori e tecnologie di imaging adatti al mercato.

Lo scorso giugno è stato organizzato un grande workshop a Barcellona dove è stata data la possibilità di presentare in 10 minuti idee preliminari per sensori, front-end, data acquisition, computing, software, sistemi integrati. Sono stati presentati 140 progetti, per un totale di 240 partecipanti. Il 40% delle idee veniva da ricercatori italiani.

ATTRACT prevede di operare in 2 fasi: nella prima si vogliono finanziare 180 progetti per 100 k€ ciascuno. Nella seconda fase i progetti più maturi saranno "lanciati" verso l'applicazione industriale. Per finanziare la prima fase è stato costituito in cosiddetto "Mini-Attract" core-consortium per applicare alla call europea INFRAINNOV -1-2017 *Fostering co-innovation for future detection and imaging technologies*, con deadline 29 marzo e budget di 20 M€. Mini-Attract ha una struttura di management e funzionamento in linea con le regole H2020.

In caso di aggiudicazione del bando il consorzio selezionerà e finanzierà piccoli progetti sulla sola base dell'eccellenza in termini di: merito scientifico, scalabilità industriale, impatto sociale. I progetti vincitori avranno 12 mesi per sviluppare il lavoro e presentarlo nel corso di un grande evento a Bruxelles. Mediamente questi progetti hanno un "technology readiness level" (TRL) compreso fra 2 e 4. Nella fase 2 circa il 10% di questi progetti saranno finanziati per giungere ad un livello di vera applicazione industriale: da TRL 6 in poi sarà possibile attrarre anche finanziamenti privati.

L'obiettivo finale è giungere ad un consorzio in grado di autosostenersi (Maxi-Attract), finanziando ciclicamente nuovi mini-progetti con i proventi di quelli che sono giunti fino al mercato.

## Comunicazioni del Presidente

Il presidente informa che è ancora ferma al MIUR la richiesta di chiamate dirette inviata a maggio (vedi [resoconto](#)) a causa del fatto che il CEPR (che dovrebbe valutare i candidati proposti) è in scadenza e non si riunisce. Il presidente ha scritto una lettera al ministro IUR firmata anche dagli altri presidenti di Enti MIUR per sbloccare la situazione, segnalando che stiamo facendo una figuraccia con i prestigiosi colleghi che vorremmo chiamare e che da 6 mesi attendono di sapere l'esito del processo.

Nel decreto delegato approvato pochi giorni fa (DL 208, vedi più oltre) le chiamate dirette vengono aumentate dall'attuale 3% dell'organico fino al 5%, ma, per com'è scritta la norma, difficilmente il ministero ci metterà altri soldi, ovvero saranno sempre a carico degli Enti.

Come già anticipato nel precedente CD la legge di stabilità prevede dei premi per i dipartimenti più meritevoli. La selezione avverrà in due fasi: prima con un taglio sulla valutazione ANVUR, e poi con la valutazione dei progetti presentati dai soli dipartimenti sopra soglia. Tuttavia non è scontato quale sarà l'algoritmo con cui si utilizzerà il risultato della VQR per la prima fase della selezione: in alcuni scenari i dipartimenti di fisica potrebbero essere penalizzati. Il presidente chiede al GdL che lavora sul problema delle mediane ASN, coordinato da A. Di Ciaccio, di elaborare una proposta anche per la selezione dei dipartimenti. Chiede un breve report per dicembre.

Il presidente informa che finalmente è stata nominata la commissione per la valutazione dei progetti premiali, presieduta dall'oncologa Titti Mazzei. Al momento i progetti non sono ancora stati passati alla commissione.

Il presidente commenta con soddisfazione l'approvazione del DL 218 per la semplificazione delle attività degli Enti Pubblici di Ricerca, che entrerà in vigore il 10 dicembre. Si tratta di un risultato molto importante, costruito in anni di lavoro, contatti, proposte e discussioni, che risponde a molti dei problemi nella gestione quotidiana del nostro Ente. Ora abbiamo 6 mesi per riscrivere statuto, regolamenti e disciplinari, tenendo conto delle nuove norme. In particolare sarà importante scrivere un regolamento missioni: molto probabilmente potremo aggiungere il rimborso forfettario per le missioni interne. Inoltre sarà possibile non chiedere la ricevuta in posti complicati (tipo Cina). Tuttavia non è evidente dal decreto fino a che punto sia possibile darsi regole proprie: lo appureremo rapidamente con la FP.

Il presidente chiede ai rappresentanti del personale di formulare suggerimenti per il recepimento delle norme che riguardano il personale nello Statuto e nei regolamenti. Il decreto prevede anche l'istituzione di premi per il merito scientifico e tecnologico, per i quali sarà necessario darci delle regole. Si possono valutare anche modifiche al regolamento concorsi. Va anche chiarito quanto ci vincola il decreto per i congedi e come applicarlo, specie per i congedi al CERN.

Il vero cambiamento di prospettiva si avrà però nella politica del personale, grazie all'abolizione della pianta organica ed all'introduzione del solo tetto di spesa all'80% del budget. Questa grande autonomia impone però di bilanciare la spesa per il personale e quella per la ricerca: il presidente propone di organizzare una intera giornata dedicata a discutere della politica del personale il 25 gennaio. Vi sono due questioni da definire con urgenza:

- come ripristinare la "normalità", ovvero bandire concorsi sufficienti ad assorbire il precariato storico nei ruoli tecnici e amministrativi.
- concordare un profilo asintotico di permanenza nei 3 livelli di ricercatori e tecnologi. La proposta del presidente è di ripartire da 40%-40%-20% cosa che richiederebbe di fare circa 100 "promozioni".

Queste operazioni vanno inserite nel PT da presentare nel 2017. Naturalmente hanno un costo da calcolare attentamente (per i passaggi di livello conta il costo medio del livello per vincitori esterni), a cui vanno aggiunti vari altri costi di personale aggiuntivi: circa 10 k€ per ciascuno dei 73 nuovi ricercatori a integrazione del finanziamento ricevuto, l'assunzione dei 24 nuovi tecnologi, l'assunzione di circa 100 lavoratori appartenenti alle categorie protette, il costo del previsto rinnovo contrattuale. In totale si tratta di una cifra fra 8 e 9 milioni. Dal turnover ci aspettiamo di recuperare 1.8 milioni, ma è una cifra che è bene investire in future nuove posizioni. Quindi, per compensare in parte l'aumento di spesa di personale, l'unica soluzione disponibile è una consistente riduzione del tempo determinato su fondi interni (ovviamente a valle dei concorsi) che al momento ammonta a circa 3.5 milioni.

M. Diemoz e G. Cuttone sottolineano l'importanza di cogliere questa opportunità di modificare lo Statuto per rivedere in dettaglio le norme principali del funzionamento dell'Ente.

## Relazione di V.Padroni sul corso in e-learning sulla prevenzione della corruzione.

Si tratta di un corso rivolto a tutti i dipendenti ed organizzato in moduli su tre diversi livelli, da somministrare a seconda del livello di responsabilità: avanzato per direttori e responsabili dei servizi; intermedio per RUP e responsabili di sigle; base per gli altri. Ogni modulo è composto da una video lezione di 30 min obbligatoria + testo da scaricare e studiare. Al termine bisogna superare un test di autovalutazione. L'obiettivo è fornire a tutto il personale dipendente (escluso solo il personale a tempo determinato con contratto di durata inferiore a 90 gg) le informazioni ed i concetti essenziali sulla corruzione e sulle metodologie per prevenirla.

Su richiesta di alcuni membri del CD saranno inclusi fra i destinatari del corso anche gli associati con responsabilità.

Il dott. Pellegrini riporta un problema d'interpretazione delle norme interne dell'Ente sulla durata degli incarichi elettivi. Per tutti gli incarichi normalmente c'è un limite a due mandati, ma recentemente sono capitati casi di rappresentanti del personale nel CdS o CdL che sono stati rieletti per un terzo mandato non consecutivo. Ragazzi, Gomez el e Passeri spiegano che il limite a 2 mandati è invalicabile per i coordinatori, i direttori ed i rappresentanti nazionali, ma non c'è ragione di applicarlo allo stesso modo ai rappresentanti locali del personale, specie nei casi di sedi piccole con poche alternative per la copertura dei vari ruoli. Del resto già in passato questa interpretazione è stata applicata, e lo Statuto stesso la avalla, in quanto (art.25 comma 7) stabilisce che i rappresentanti locali "possono essere confermati per una sola volta", mentre per tutti gli altri incarichi elettivi usa le parole "per un massimo di due mandati". Tutti i direttori si dichiarano d'accordo purché i mandati non siano consecutivi e la prossima riscrittura dello statuto non "azzeri" i mandati precedenti. Il presidente, che era assente durante questa discussione a causa di impegni esterni, al suo rientro afferma la propria forte contrarietà a permettere più di due mandati anche ai rappresentanti locali, in nome dell'importanza di garantire la più ampia partecipazione possibile del personale agli organi dell'Ente e di evitare che singole persone si fossilizzino nello stesso ruolo troppo a lungo.

Il dott. Carletti relaziona sul mancato pagamento delle indennità dovute ai liv.IV-VIII nel mese di novembre ed il loro dilazionamento a dicembre. Il problema è nato perché la legge impone di applicare una premialità al 10% del personale in base al piano della performance, ma non disponendo di criteri adeguati si è deciso di utilizzare come parametro le presenze in servizio (che hanno impatto sulle retribuzioni). Bisognava anche capire come trattare i tempi determinati, che alla fine si è deciso di pagare su fondi esterni. Ma questo lavoro, e le verifiche che ha comportato, ha richiesto più tempo del previsto, causando il ritardo nel pagamento.

Questo incidente ha causato forti malumori nel personale, e una lettera molto dura da parte del sindacato. Masiero spiega che c'era la volontà di mostrare ai ministeri vigilanti che l'Ente stava applicando la premialità. Tuttavia, grazie alla scelta di pagare i t.d. su fondi esterni, l'indennità sarà un po' più alta per tutti.

Cuttone stigmatizza duramente il tentativo di applicare criteri di premialità centralmente in quanto solo i direttori conoscono le persone nelle sedi. Diemoz si associa.

Gomez el ritiene che sarebbe stato necessario avvisare il personale del ritardo di pagamento, cosa che avrebbe evitato di creare tensioni. Trova invece molto grave che si sia pensato di usare un piano della

performance che non prevede criteri di valutazione adeguati per tutte le tipologie di personale. Soprattutto è essenziale dichiarare prima gli obiettivi della performance, in modo che le persone ne siano informate.

Bettoni chiede invece il motivo per cui quest'anno ancora non è ancora stata richiesta ai direttori la lista del personale ricercatore e tecnologo destinatario delle indennità di responsabilità, ex art.22 del DPR 171. Il punto è che anche queste indennità andrebbero riviste sulla base di regole condivise, ma ci vuole tempo, e si può fare per il prossimo anno. Per il 2017 alle porte è bene quindi reiterare il pregresso.

Masiero fa il punto sulla trattativa per il salario accessorio del prossimo anno, dove si vuole evitare di tagliare turni e straordinari come è stato invece necessario fare quest'anno. Purtroppo sia turni che straordinari devono stare necessariamente dentro il salario accessorio. Inoltre vi sono motivate richieste di aumento di alcune indennità e alcune richieste per le sicurezze, per cui in totale servono 150-200 keuro. Una possibilità per recuperare risorse sarebbe di ridiscutere con i sindacati l'indennità di sede disagiata. Il CD si esprime favorevolmente.

## CD del 29 novembre 2016

Il presidente dà il benvenuto a Piergiorgio Picozza, nuovo rappresentante del MISE in CD. Picozza ha una lunghissima esperienza in CD, come direttore, come rappresentante del CNR e come membro di GE.

Il presidente ringrazia il dott. Ciardiello per il grande lavoro svolto nella stesura del decreto delegato e soprattutto per l'attenzione e la pazienza con cui ha interagito con l'INFN.

L'ANVUR sta per trasmettere al ministero i risultati della VQR. Ci sarà anche la valutazione individuale delle 25 strutture INFN. Per i dipartimenti universitari questa valutazione sarà la base su cui selezionare quelli che possono accedere al finanziamento premiale previsto nella legge di stabilità. È importante che l'algoritmo che sarà utilizzato tenga conto delle differenze fra aree disciplinari diverse e non penalizzi la fisica.

Con l'occasione il presidente informa che negli anni scorsi l'INFN non compariva nella classifica delle istituzioni di ricerca più produttive stilata annualmente da Nature perché ogni struttura veniva considerata come un'istituzione a sé stante. Avendo fatto correggere questo errore, nella classifica 2016 l'INFN è piazzato molto bene ed è il primo fra gli EPR italiani.

S. Falciano ha terminato il suo mandato come vicepresidente. Il CD vota per il successore ed elegge A.Zoccoli con 31 voti su 31 votanti.

### **Elenco delibere:**

Variazioni di Bilancio: la voce più importante sono 32 milioni di finanziamenti vincolati FOE per la ricerca internazionale.

Pagamento seconda quota al GARR. Il presidente ricorda che il DL 218 permette al GARR di fornire i suoi servizi a tutta la PA.

Approvazione di un protocollo aggiuntivo alla convenzione fra INFN e università Mi-Bicocca per un laboratorio di criogenia.

Approvazione MoU per l'installazione di ICARUS a FNAL, che comporta un contributo di 3.8 milioni tramite la CSN2.

Approvazione di un accordo collaborazione ad una Open Science Cloud con L'Istituto di Ricerca in Scienze Fondamentali dell'Iran.

Approvazione della Schedule di costruzione delle cavità per il progetto ESS

Agreement INFN- DESY per la costruzione di un modulo di X-FEL, che comporta per l'INFN una entrata di 620 keuro.

Delibera assegnazione numero di posizioni di telelavoro per il 2017: 42 richieste dalle sedi e 41 posti assegnati. Segue una breve discussione da cui risulta che fino ad ora il telelavoro ha funzionato bene, senza causare problemi, anzi, aumentando la produttività del personale. Al termine del secondo anno di applicazione si potrà fare una verifica e valutare se ampliare il numero di posizioni disponibili.

Banditi alcuni posti riservati a categorie protette. Il presidente chiede come mai in alcuni casi non passa nessuno. Pare che questo accada soprattutto per le chiamate dirette, capitano casi molto diversi: alcuni molto bravi, altri non hanno i requisiti. Man mano che viene assunto personale appartenente a categorie protette è necessario mappare la sua collocazione geografica. In totale ne dobbiamo assumere ancora 104 da Legge 68/99 art.1 e 11 dalla stessa legge, art.18. Viene ricordato anche che vi sono dei dipendenti dell'Ente a cui è stata riconosciuta l'appartenenza alle stesse categorie, che andrebbero conteggiati.

Vengono deliberati alcuni congedi, con le vecchie regole (il decreto delegato non è ancora in vigore). Nei prossimi mesi bisognerà capire come applicare la norma che riguarda i congedi con e senza assegni, specialmente per quanto riguarda i congedi al CERN.

Banditi 12 posti di tecnologo: 3 LNF, 1 TIFPA, 1 PD, 1 PG, 2 LNL, 2 MI, 1 FI, 1 CT. Mancano ancora 7 posti fra quelli preventivati, tra cui 2 di AC. Per 5 è solo questione di tempi di processamento. Per AC, Diemoz chiede nuovamente che il DG relazioni al CD sul suo piano di gestione di AC, in particolare per il personale. Al momento il DG è impegnato a Bucarest per ELI.

Assegnati molti contratti a tempo determinato fra cui tutti i TA precari in scadenza, non più coperti da accordo sindacale (scadenza a fine anno). I revisori hanno imposto che siano contratti a 3 anni e non a 5, in applicazione del *jobs act*. Comunque con l'entrata in vigore del DL 218 l'Ente bandirà finalmente posti a tempo indeterminato per questa tipologia di personale.

Fine approvazione delibere.

Masiero informa che la commissione che si occupa dei benefici al personale chiede di spostare fondi non utilizzati dagli asili nido alle borse di studio, dove c'è maggiore richiesta. Il CD approva.

S.Falciano comunica che è stato istituito il "Comitato di Coordinamento della Terza Missione" (CC3M), così composto: S.Falciano, F.Scianitti, E.Previtali, G.Chiarelli (presidente), P.Di Nezza, F.Masciulli, V.Barone. Il comitato ha avviato subito un monitoraggio delle varie attività di terza missione già presenti nelle strutture. Inoltre c'è un forte coordinamento con la CNTT. Successivamente, il CC3M sarà dotato di un budget, ancora da discutere.

E. Previtali è il nuovo presidente della CNTT. Stiamo entrando in una fase nuova, si vuole consolidare quanto fatto finora. Prossimamente ci sarà una relazione in CD. Si intende per il futuro chiarire meglio fino

a che punto arriva la delega ai direttori, dei quali è essenziale la collaborazione sul territorio per individuare i giusti incubatori o anche i cosiddetti “acceleratori di impresa”. Il CNTT ha chiesto a Maurizio Biasini una collaborazione per favorire l’importazione in incubatori italiani delle tecnologie del CERN. Si registra anche una crescita della partecipazione dei referenti locali della CNTT, molti portano contributi importanti, si stanno raccogliendo i primi frutti della formazione fatta. Spesso si osserva una certa sovrapposizione del TT con i fondi esterni, che andrà governata per evitare duplicazioni o al contrario carenza di supporto.

Si discute brevemente su come gestire le assunzioni dei vincitori dei concorsi a ricercatore, perché eventuali rinunce faranno scorrere la graduatoria solo entro il 2017. Rinunce dopo la presa di servizio o dopo il 2017 comportano la perdita del posto per l’Ente. Il presidente propone di comunicare la vittoria del concorso a ciascun vincitore, chiedendo di decidere se accettare il posto o meno al più entro settembre 2017. Le prime assunzioni potrebbero già avvenire a febbraio, e poi via via tutti quelli che decideranno successivamente.