

Minute Assemblea TTA

Catania 23-24/9/2014

OdG 23/9/2014

- 14:00 Saluto Direttore dei LNS (G. Cuttone)
- 14:15 Saluto del Direttore Sezione CT (A. Pagano)
- 14:30 Comunicazioni Direzione Affari del Personale (R. Carletti)
- 16:15 Comunicazioni e resoconti CD (R. Gomezel)
- 17:00 Coffee break
- 17:15 Relazione Gruppo di lavoro sulla Polizza Sanitaria (S. Bortot)
- 17:45 Incontro con esperti politiche sindacali
- 18:30 Varie ed eventuali

Gomezel

Dà il benvenuto ed introduce i due Direttori della Sezione di Catania e dei Laboratori Nazionali del Sud.

Pagano (Dir. Sez. Catania)

Dà il benvenuto. Descrive le attività della Sezione. Catania è anche presente con attività di progetti sostenuti da fondi esterni , di particolare impegno è stato il PON RECAS, che ha impegnato molto il (sottodimensionato) Personale di Sezione, in particolare l'Ufficio Tecnico ed il Servizio di Calcolo e la rendicontazione. Sottolinea come nessuna attività sia possibile – anche quando si recuperano risorse economiche esterne attraverso forme nuove come i PON ed i finanziamenti europei – senza il determinante supporto dei Servizi Tecnici ed Amministrativi. Le ristrettezze economiche, coi tanti problemi che comportano, sollecitano fortemente l'Ente ad una sempre maggiore sinergia fra le sue Strutture e soprattutto col mondo esterno, dal quale a volte è rimasto avulso. La sinergia interna all'Ente è sempre stata un punto di forza del nostro Ente ed è sempre stata presente sin dalle origini.

Cuttone (Dir. dei Lab. Naz. Del Sud)

A sua volta dà il benvenuto e descrive le attività principali dei Laboratori. I Laboratori, con gli acceleratori che sono qui installati, sono un punto di forza della ricerca in fisica nucleare. A partire dal nuovo secolo ci sono due nuovi grandi sviluppi: le applicazioni della fisica alle altre discipline, quali la medicina nucleare e i beni culturali, e gli sviluppi di fisica dei neutrini, mediante la creazione di due nuovi laboratori, al porto di Catania ed a Portopalo, dove si trovano delle grandi infrastrutture sottomarine. Anche in questo campo ci sono ricadute di fisica applicata: alla vulcanologia e addirittura alla biologia marina, grazie alla sensibilità delle apparecchiature sommerse che – en passant - individuano gli spostamenti di grandi animali marini. I Laboratori hanno sempre avuto un livello di Personale relativamente basso, ma è sempre stato presente in tutti i campi della ricerca offrendo accesso alle sue infrastrutture a chiunque volesse usarle per fare proficua attività di ricerca. I Laboratori risentono del sottodimensionamento del Personale TA seguito ai recenti eventi come la spending review, che comportano la presenza, soprattutto in Amministrazione, di molto Personale TD.

Ritiene che il modello federale, con coordinamento centrale ma con larga autonomia operativa nell'interazione col territorio, soprattutto dei Laboratori, sia quello vincente per il nostro Ente. Dopo il What Next "scientifico", a suo modo di pensare, l'INFN dovrebbe passare a un What Next "organizzativo".

Gomez

Ringrazia i Direttori e sottolinea come anche in Direttivo i loro interventi siano sempre orientati a sottolineare l'importanza dell'apporto del Personale TA alle attività dell'Ente, in occasione – ma non solo - delle discussioni sulla "spending review". A volte la dirigenza dell'Ente non ha mostrato tutta la sensibilità opportuna sull'apporto del Personale TA, e Pagano e Cuttone sono sempre stati presenti nella difesa dell'importanza di queste componenti.

Domande:

Silvestri (BA) Il Personale TA non viene coinvolto (anche con ricadute economiche) nei progetti internazionali, a differenza del Personale universitario. Si prevede di affrontare questo argomento?

Taffarello (PD) Come procede l'accorpamento di alcuni servizi della Sezione e dei Laboratori?

Cuttone L'accorpamento a Catania è qualcosa di diverso da quello delle altre sedi, dato che Roma3 e CNAF sono molto più piccoli di Roma1 e Sezione di Bologna rispettivamente. A Catania si tratta di fondere due realtà con situazioni e impegni anche scientifici a volte molto diversi. Tutto sommato gli sembra che le cose non stiano andando molto male, dal punto di vista della fusione delle due Amministrazioni. I Laboratori anche a causa dell'accorpamento hanno dovuto occuparsi di gestire ordini e gare per molte decine di milioni con lo stesso Personale che prima era appena sufficiente a gestire un budget molto più limitato. Questo ha comportato delle sofferenze, che peraltro si spera proseguano (nel senso che proseguano i finanziamenti straordinari di varia natura). In questo momento c'è criticità su questo, ma si spera di migliorare organizzandosi meglio. Alcuni servizi tecnici si sono fusi e anche su questo c'è qualche problema, dovuto all'eredità degli impegni assunti dalla Sezione e dal Dipartimento nella convenzione, che offre taluni Servizi anche al Dipartimento e viceversa.

Pagano Ovviamente una riorganizzazione può portare a dei problemi, transitori o no. La spending review, unita ai tagli sul turnover, ha portato almeno alcuni Servizi "sotto soglia". Questo è quasi inevitabile, e si spera sia un fatto transitorio. Una altra questione è quella di ottimizzare fondendo o "sinergizzando" attività che sono molto simili, come ad esempio la gestione delle missioni. L'importanza, a suo modo di vedere, sta nel mantenimento della differenza "scientifico-gestionale" fra le due Strutture LNS e Sezione: la Sezione interagisce profondamente (vedi servizi Tecnici in comune o messi a disposizione e regolati da apposita convenzione) col mondo universitario e fa essenzialmente riferimento per le sue attività scientifiche alle CSN. Il Laboratorio è una espressione diretta dell'Ente che ha ritenuto di dotarsi di una Struttura finalizzata ad attività di ricerca supportata da specifiche strumentazioni ed infrastrutture che attraggono utenza esterna a carattere internazionale.

Il modello attuale a cui gli accorpamenti rispondono tende a ottenere sinergie ottimizzando l'attività di taluni Servizi a livello locale (regionale), ma questo non comporta necessariamente un risparmio sulle spese per il Personale, tanto meno nell'immediato.

Comunicazioni Direzione Affari del Personale (R. Carletti)

Sottolinea l'importanza del contatto col Personale che questi incontri gli offrono. Ha ricevuto il documento con le domande che sono state preparate, e passa a rispondere.

1) Il Ministero della Funzione Pubblica non ha ancora risposto sulla rimodulazione del Personale ai fini dell'art. 54.

R: Non sono pervenute risposte. Ma è verosimile che sia respinta, perché la rimodulazione proposta non è a costo zero. L'orientamento dei Ministeri è questo. Il problema non è relativo all'art. 54, ma alla rimodulazione della P.O., che è verosimile sarà respinta.

Trovato (GE): si parla di costo economico?

R: si parla di costi standard per profili e livelli. Una rimodulazione che comporta una variazione nei numeri di persone a certi profili e livelli provoca una stima di costi. Il costo annuo della rimodulazione proposta è alto.

Trovato: Con questa decisione si fermano le progressioni di carriera previste dal CCNL

R: Di ufficiale non è arrivato nulla, ma i contatti coi Ministeri interessati sono praticamente quotidiani, ed chiaro il loro orientamento. La rimodulazione può ottenere l'approvazione dai Ministeri solo se è a costo zero.

Gomez: in seguito alla spending review le carriere sono bloccate da anni: in mancanza di prospettive di carriera si creeranno delle criticità, dato che si colpisce sempre la stessa fascia di Personale. Cosa sta facendo l'Ente per sottolineare queste problematiche a livello ministeriale?

R: La riduzione della dotazione organica dei livelli dal IV all'VIII, senza toccare in ricercatori e i tecnologi, è stata fatta da parte dei Ministeri proprio avendo in mente la salvaguardia della ricerca. Ma è anche vero che la ricerca non si fa coi soli Ricercatori. È vero che è necessario trovare una via di uscita alla difficoltà che è presente nel Personale. E questo è chiaro a tutti i livelli nell'Ente.

Trovato: L'art.54 purtroppo in realtà ha ben poco di progressione di carriera, infatti noi tecnici e amministrativi continuiamo a fare lo stesso identico lavoro di prima della progressione, l'unica differenza risiede nell'aumento retributivo. Non abbiamo nessun riconoscimento di anzianità e se non arriviamo al livello apicale non possiamo progredire orizzontalmente (cosa che poi accade comunque solamente tramite concorso art.53). Ben altra cosa sarebbe avere "scatti di anzianità" ogni 3 anni, ma non essendo così

per noi è essenziale "progredire verticalmente" per vedere riconosciuta almeno economicamente un minimo di anzianità lavorativa e vorremmo che la gravità della situazione fosse chiara a tutti.

2) Progressioni art. 53: sono completi i lavori della Commissione? A quando i risultati?

R: La delibera è prevista al prossimo Direttivo.

3) A quando i cedolini e CUD online?

R: Si prevede di farlo, ma non è una cosa ad alta priorità, ci sono problemi più urgenti. Ma è chiaro il ritorno anche di immagine che ne deriverebbe, per cui si cercherà di invertire un po' le priorità e "far vedere qualche risultato", anche se molte attività che sono state fatte "non si vedono dall'esterno" pur se sono importanti.

Donkerlo (LNF): maggiori spiegazioni sui campi del cedolino?

R: Alcuni campi sono fissi, ed è complicato stravolgerli. Ma è anche vero che la Direzione del personale ha inviato una comunicazione esplicativa con il dettaglio delle voci del cedolino. Molti obiettarono di non aver ricevuto nulla, neanche negli uffici del Personale.

Bortot: Più del cedolino online, ha più importanza ed urgenza una comunicazione chiara sul significato dei campi e dei conteggi nel cedolino.

4) Figura del "mobility manager"

R: Non c'è interesse, anche perché si considera un limite di almeno 300 dipendenti a livello locale, non globale, e nessuna Struttura INFN rientra nel limite.

5) Fondo pensione: che futuro dopo l'abolizione del fondo SIRIO?

R: Non sono previste altre soluzioni. Per ora non ci sono novità.

6) Si può calcolare l'orario dalle 7.00 alle 7.30?

R: C'è un accordo sindacale che prevede esplicitamente che l'orario lavorativo sia dalle 7.30 alle 20.00. È un vincolo a livello nazionale, non modificabile dagli accordi locali, che lo devono rispettare. Quindi è necessario un accordo specifico ad personam, con autorizzazione del Direttore di Struttura per ogni singolo caso. Come tutti gli accordi

sindacali, anche questo può essere ridiscusso (coi Sindacati). Per ora è così.

7) Concessione sussidi: semplificazione della procedura online.

R: Non dipende dal suo ufficio. Sì, personalmente è favorevole a questi miglioramenti.

Gomez: la richiesta è troppo generica: va posta all'ufficio giusto, e contestualizzando meglio la problematica.

8) Possibilità di passaggio dal livello IV al III ai sensi dell'art. 23 del CCNL.

R: Non è stato previsto nel piano triennale per quello che riguarda l'art. 23.

Gomez: evidenzia che ci sono casi di persone che, essendo in regola coi requisiti richiesti per l'accesso al terzo livello, ed essendo inquadrati al IV, chiedono se è possibile che si utilizzi questa via, che è prevista dal CCNL. E' una scelta politica precisa, o semplicemente non se ne è mai parlato? Perché il problema è reale, e vissuto da alcuni colleghi.

R: Ribadisce che questa possibilità non è stata presa in considerazione e non è prevista nell'attuale PT. Per il futuro si vedrà se è possibile inserirla. E' però una scelta politica che l'Ente deve fare.

9) A quando il nuovo software per il protocollo, che sia compliant con la legge 445? E' previsto un corso?

R: C'è un problema relativo all'entrata in funzione del sistema di documentazione centralizzata con ALFRESCO, che attualmente è in fase sperimentale.

Gomez: spera per la prossima riunione di ottenere la presenza di Marco Serra, in modo da poter discutere con lui tutti i problemi relativi al Sistema Informativo.

? Ci sarà un nuovo sistema documentale finalmente ed affidabilmente in funzione?

Fasanelli (LE) non dimentichiamo GODIVA.

R: GODIVA è fondamentale e centrale nella nostra attività.

10) Misurazione della performance: a che punto siamo? Si prevedono sviluppi?

R: Anche per questa domanda dovremmo essere più precisi, comunque la voce premialità è prevista nel salario accessorio e che globalmente (nei tre anni) ammonta a un importo interessante. Quando ci sarà l'accordo con

i sindacati la premialità potrà essere distribuita. Abbiamo trovato anche una modalità interessante per superare tutte le difficoltà che sono previste nel 150/09.

11) Come è stato effettuato il calcolo delle trattenute per malattia sul personale, anche nel caso di tempo parziale?

R: I dati degli anni 2012 e 2013 sono stati presi dal sistema presenze. Gli anni precedenti avevano una rilevazione variegata delle presenze. Ogni Struttura faceva le rilevazioni localmente e le inviava alla sede centrale. I dati erano contenuti su PDF creati “a mano”, con possibilità di errori. Si operò così: si è creato un foglio Excel relativo ad ogni Struttura, ed è stato inviato agli addetti nelle Strutture, chiedendogli di verificare localmente. Tutte le contraddizioni difficilmente sanabili dovute ad errori di ogni genere sono state stralciate, ossia si è scelto per quanto possibile di favorire i dipendenti. Quando le Strutture hanno “certificato” le assenze per malattia, solo allora, le trattenute sono state calcolate sulla base dello storico delle retribuzioni. Infine bisogna ricordare che il calcolo è stato fatto su base 30 e non 21 con una conseguente attenzione per i dipendenti.

Trovato (GE): come è stato fatto il calcolo per chi è in part time?

R: è stato considerato il part time, valutando le giuste percentuali.

Trovato (GE): Ritiene ci sia un errore nel suo caso.

R: Gli risulta che i calcoli siano fatti bene. Verifichiamo, può mettersi in contatto col suo ufficio. Se c'è un errore sarà corretto.

Silvestri (BA): Il salario accessorio dal 2011 in poi non è stato definito (non c'è accordo sindacale). Ci sarà un conguaglio alla fine?

R: Il fatto che non ci sia stato accordo non significa che non ci debba essere il recupero perché comunque l'accessorio è stato pagato dall'Istituto, tranne che per la premialità.

12) A quanto ammonta globalmente il recupero degli arretrati per le trattenute per malattia? E “dove vanno a finire questi fondi”?

R: Complessivamente, circa 215keuro. In media, circa 60-70 euro/anno a dipendente. L'INFN è “stata costretta” dalla norma a fare questa operazione. Si configurava la perseguibilità per danno erariale.

I fondi recuperati vanno all'Ente, che non può aggiungerli al salario accessorio. Va deciso cosa farne. Ma ci sono dei vincoli, non possono essere ridistribuiti.

Trovato (GE): si potrebbe usarli per fornire ai dipendenti un benefit, come ad es. abbonamenti a mezzi pubblici per raggiungere il posto di lavoro?

R: Questa strada non è percorribile.

13) L'IRPEF pagata su importi che oggi vengono trattenuti retroattivamente verrà mai rimborsata?

R: Non verranno rimborsati. E' stato pagato di più all'epoca, ma vanno a diminuire gli importi tassabili oggi. E' vero che, spalmandoli su 51 mensilità, si provoca un leggero danno dovuto alle aliquote IRPEF, ma il danno è minimo, e la suddivisione su 51 mensilità è comunque utile ai dipendenti per non avvertire l'impatto delle trattenute. Sicuramente i conti al centesimo non quadreranno, ma era difficile fare diversamente.

14) Alcuni dipendenti non hanno ricevuto i rimborsi delle trattenute erronee dovuta all'errato calcolo della tassazione separata. Sarebbe importante che ognuno riceva tutta la documentazione necessaria per ottenere questi rimborsi.

R: La Direzione Centrale della Agenzia delle Entrate aveva a suo tempo (marzo scorso) sostenuto che per giugno tutto sarebbe stato completato. Non ci sono altre notizie, nel senso che non hanno dato altre risposte nonostante dei solleciti.

Bortot (TO): Dice che anche lei non ha avuto rimborsi, ma dall'Agenzia delle Entrate le hanno saputo rispondere che i rimborsi sono suddivisi fra giugno e dicembre. Chi non ha ricevuto il rimborso a giugno lo riceverà a dicembre. Se così non sarà potrà procedere a richieste di chiarimenti.

Trovato (GE): Riferisce che, sia pure con complicazioni e/o ricorsi, per i 9 dipendenti di Genova che erano coinvolti nel problema sembrerebbe che siano risolti i problemi.

15) Prestiti basati sull'anticipo del TFR. Richiesto alla Funzione Pubblica da gennaio. Novità?

R: La Funzione Pubblica ha girato il quesito al MEF, che non ha ancora risposto. Siamo in attesa di autorizzazione.

16) Criteri di prepensionamento?

R: 41 anni e 6 mesi per le donne - 42 anni e 6 mesi per gli uomini di anzianità contributiva e almeno 62 anni di età anagrafica.

17) Auto propria per le trasferte estere. Ci sono casi in cui comporterebbe un risparmio. Saranno mai previste?

R: C'è una circolare che norma queste cose. L'auto propria va autorizzata in casi particolari dai Direttori.

17) Master pagati dall'Ente. Era circolata notizia negativa, ma di recente sono stati pagati dei Master in alcuni casi (a persone AC). Si prevede che la cosa venga estesa?

R: Per motivi di opportunità la Giunta si riserva di valutare caso per caso.

18) Polizza INA. Si possono avere tempi certi di risposta sulle richieste di prestiti o anticipi? I tempi non sono sempre uguali.

R: La domanda va girata al Direttore Generale. Gliela girerà e farà sapere la risposta.

19) (**Filoni**, CGIL, da remoto) Perché l'Ente, che non può applicare l'art. 54, e quindi risparmia dei soldi, non li sposta nel salario accessorio?

R: Dobbiamo aspettare la risposta dei Ministeri vigilanti. Comunque il problema principale per l'art. 54 è la rimodulazione della dotazione organica per i tecnici amministrativi.

Simona Bortot: Gruppo di lavoro sulla polizza Unisalute.

Il gruppo è attivo ed ha fatto varie operazioni. Vedi [slide](#).

Raccolta documentale: ricerca di documenti pre-polizza per capire quanto l'Ente ha speso storicamente su questo: tutte le coperture finanziarie che l'Ente ha fornito dal 1999 in poi. E ricerca di accordi fra Unisalute e altri Enti. Anche: altre coperture di cui i dipendenti dispongono oltre a Unisalute. Anche: raccolta di documentazione sull'uso che è stato fatto della polizza. I colleghi la sanno usare? Altra documentazione: raccolta di problemi incontrati.

Tutta questa documentazione è stata raccolta.

Sulle criticità nell'uso della polizza è in preparazione un sondaggio di 5 o 10 domande da diffondere ai colleghi via i RTTA. I risultati saranno analizzati.

I macro argomenti finora individuati sono temi generali quali frequenza e tipologia delle prestazioni richieste, grado di soddisfazione, criticità che si sono evidenziate.

Il sondaggio andrà diffuso ai fruitori della polizza: dipendenti e associati.

Si vorrebbe arrivare a giugno '15 con due documenti: analisi dei problemi che si sono presentati sull'uso della polizza e proposte di variazioni, miglioramenti, facilitazioni di uso, eccetera.

Parodi (GE) evidenzia alcuni problemi importanti: ad esempio, l'eccessiva franchigia sui ricoveri in strutture convenzionate. Invita quindi a contemplare domande specifiche nel questionario da distribuire. Altro problema: modificare il regolamento dei sussidi in funzione delle variazioni sulle coperture offerte dalla polizza.

Discussione. Viene evidenziato che il problema della polizza è trasversale anche ai Ricercatori: andrebbero coinvolti. Simona risponde che è previsto che il sondaggio sia rivolto a tutti i dipendenti. Forse questo può essere fatto coinvolgendo da parte di Roberto il RNR.

Gomez chiarisce che questo argomento può essere affrontato coi Ricercatori nella riunione di dicembre a Lecce, per la quale si era considerata la possibilità di fare una sessione congiunta con l'Assemblea Nazionale dei RR.

Gomez Sottolinea che i distacchi sindacali sono stati ridotti, e questo fa sì che per la prima volta manchi alla nostra Assemblea la partecipazione sindacale. Per fortuna Filoni può partecipare da remoto.

Incontro con esperti politiche sindacali Filoni (FLC CGIL)

(In videoconferenza)

Commenta gli interventi del Direttore della Sezione di Catania e del Direttore degli Affari del Personale. Il Personale è particolarmente tartassato in questo periodo, in cui i contratti sono fermi da 5 anni e resteranno fermi ancora un anno. L'INFN aveva sottoscritto un accordo e ora non può trincerarsi dietro le scelte ministeriali "che lo fermano". Dovrebbe incalzare i Ministeri a difesa del suo Personale. Ma con scelte come quella di definire il fondo salario accessorio in modo unilaterale, e non convocando le OO.SS. da vari mesi mostra in realtà di non scegliere questa via. Il blocco delle operazioni sull'art. 54 in realtà porta all'Ente una minor spesa di 500 keuro. Se utilizzati comunque per il Personale, su 3 anni, non porterebbe a cifre sconvolgenti o importanti, ma comunque...

Ricorda che per l'8 novembre è stata organizzata una manifestazione nazionale di tutto il Pubblico Impiego. E' una occasione importante, da non mancare. Non è possibile che il Pubblico Impiego subisca tutti gli attacchi che sta subendo senza alcuna reazione.

Parodi (GE) chiede chiarimenti sull'articolo 54, su cui si sono espressi in modo diverso Carletti e Filoni. I fondi ci sono? Carletti in qualche modo diceva di no...

Filoni risponde che il finanziamento ricevuto dall'INFN, a meno di spostamenti fra assegnazioni "libere" e assegnazioni "vincolate", è sempre rimasto costante. Ma la diminuzione del Personale comportata dalla spending review e dal quasi blocco del turnover ha comportato negli anni una spesa per il Personale in significativa riduzione per l'Ente. Quindi non è possibile che i fondi non ci siano... Anche solo attraverso il recupero delle trattenute per malattia l'Ente recupera 215 keuro... Non può ora dire che mancano i soldi... I margini ci sono. E' una scelta politica sulla destinazione dei fondi. Discussione, anche sull'opportunità dello sciopero, che viene indicata da molti come sbagliata e improduttiva.

Gomez evidenzia che troppo spesso il Personale è stato disponibile a farsi carico dei problemi dell'Ente, molto di più di quanto l'Ente si sia mai fatto carico dei problemi del Personale. Con questi precedenti uno sciopero bianco ha poche chance di riuscita... Esorta il Personale ad essere più reattivo sui suoi diritti.

Filoni sottolinea che i mezzi per evidenziare la situazione ci sarebbero nonostante tutto. Un presidio permanente presso la Presidenza... Una manifestazione fermando il lavoro anche per poche ore al CERN, spiegando ai colleghi di tutto il mondo che dipende dalla situazione della Ricerca in Italia...

Discussione.

Filoni informa che oggi si è tenuta a Torino la seduta di Appello in merito alla polizza INA (riconoscimento dell'IIS). La seduta è stata rinviata al 16 dicembre.

Trovato interviene chiedendogli se ritenga opportuno adoperarsi per far partire i ricorsi sull' IIS anche nelle altre sedi prima dello scadere dei termini di prescrizione.

Filoni risponde che la prescrizione si applica solo sul pregresso e non sul futuro (andrebbe in prescrizione 10 anni dopo la fine del rapporto di lavoro).

OdG 24/9/2014

09:15 Problematiche strutture

10:00 RLS locale e RLS nazionale (G. Sava, RLS Nazionale)

10:30 Relazione gruppo di lavoro preparazione corso per rappresentanti TTA (D. Anzellotti)

11:00 Coffee Break

11:15 Relazione del gruppo di lavoro amministrativi (E. Amadei)

11:35 Relazione gruppo di lavoro tecnologi e discussione (S. Arezzini)

12:05 Predisposizione OdG prossima Assemblea Nazionale

12:35 Varie ed eventuali

Problematiche delle Strutture

Gomez chiede se ci sono segnalazioni dalle Strutture.

Manea (PD)

Il TIFPA a Trento. Problematiche relative al Personale. Ci sono Rappresentanti locali? Sono previsti? C'è un Direttore? Va al Direttivo?

Gomez

Il TIFPA è nato da un accordo con la Provincia autonoma di Trento, e inizialmente non era previsto che avesse Personale INFN. Poi le cose sono cambiate nel corso del tempo. Esiste Personale INFN, c'è un Direttore. Il TIFPA è rappresentato anche in CCR. Non è una vera "Struttura" INFN come le altre, per cui non è previsto un Rappresentante del Personale. Il Direttore partecipa ai pre-Direttivi (come il Direttore del CNAF, ad esempio).

Discussione.

Viene evidenziato che ci sono unità di Personale sia TD che TI, formalmente "comandate" lì.

Gomez Osserva che, essendo una realtà con Personale INFN, si potrebbe chiedere al Direttore se è disponibile ad autorizzare la partecipazione (ad es. come osservatore) di un Rappresentante locale alla nostra Assemblea. Formalmente non è una Struttura, e non ne avrebbe diritto, ma per AC il problema è stato risolto.

Eramo (LNL)

Accorpamenti: a che punto sono? Ci sono fasi di verifica che valutano la situazione? Per LNL e Padova si era parlato di possibilità di accorpamenti, poi la cosa si è fermata. Ora si pone un problema dovuto al fatto che la Responsabile Amministrativa è in maternità, ed i Laboratori hanno problemi oggettivi di carenza di Personale. L'accorpamento alla Sezione potrebbe essere di aiuto, ma la cosa invece è stata frenata. Resta comunque il problema del Servizio in sofferenza.

Gomezal

Sul piano formale non ci sono per ora indicazioni su questo problema della valutazione sugli accorpamenti. Rimane invece valida la criticità per i Direttori nel tamponare, sia pure temporaneamente, le situazioni di carenza di Personale con sinergie con le altre Strutture, dato che questo potrebbe "cristallizzare" una situazione in cui quella Struttura "perde un posto" senza prevedere una riorganizzazione delle posizioni lavorative.

Donkerlo (LNF)

La Commissione Internazionale sulla valutazione dell'efficienza organizzativa dell'INFN nominata dal Presidente è formata solo da fisici italiani. La cosa ha senso? Ci sono molte preoccupazioni.

Gomezal risponde che si è trattato di una decisione presa dal Presidente senza alcuna discussione preventiva in Direttivo, è stata una sorpresa per tutti. La decisione è stata spiegata dicendo che non è stata mai stata sottoposta a una revisione critica esterna e indipendente la nostra organizzazione e il funzionamento delle strutture. La proposta, dunque, al Consiglio Direttivo, è quello di dotarci di un comitato di revisione non sulla scienza, ma sull'organizzazione di sezioni e laboratori.

Comunicazione e resoconti CD (programmato per il giorno prima)

Gomezal: Il documento sul telelavoro è stato inoltrato a suo tempo a tutti gli interessati (Presidente, Direttivo, Giunta, Sindacati). In Direttivo si è iniziato a lavorare sul tema, usando come base il documento proposto dall'Assemblea del Personale. Un gruppo di lavoro ha esaminato la proposta. Rispetto al documento originale (nostro), si invertirà la sequenza dei momenti formali: il Gruppo di Lavoro CD propone di partire dalle esigenze del personale, per definire in seguito il relativo progetto di telelavoro. Attualmente l'orientamento

è di mantenere il limite proposto del 2% del Personale, includendo anche i primi livelli. Sembra che l'orientamento sia di finalizzare il documento entro l'anno. A quel punto la cosa andrà discussa coi Sindacati.

L'intera iniziativa appare come un successo del gruppo di lavoro dei RPTTA e di questa Assemblea, che ha redatto un documento che è stato proposto agli organi competenti, favorendo quel processo propositivo che gli è stato richiesto. Eccellente lavoro di Domenico Riondino come coordinatore del gruppo e di tutti i partecipanti. L'ente vorrebbe attivare il telelavoro entro la fine dell'anno, ancora deve essere discusso con i sindacati, ma sono fiducioso sui tempi.

Gomez: Gruppo di lavoro del Direttivo sulla pianta organica.

Coordinato da Umberto Dosselli e di cui fanno parte Chiara Meroni (MI), Marcella Diemoz (Roma1), Giacomo Cuttone (LNS), Diego Bettoni (FE), Pasquale Lubrano (PG) oltre ai due RN. Non dovrà stabilire le posizioni in termini numerici. Dovrà piuttosto definire dei parametri sulla base dei quali si potranno poi valutare le richieste di assegnazione del personale. Specifica, su richiesta, che non si parla in questo gruppo dell'esistenza stessa delle Strutture. Solo, nel momento in cui si liberano posti in pianta organica, ed essendo ormai superata dai fatti la vecchia "tabella Fortuna" fatta diversi anni fa (se non altro perché i prepensionamenti dovuti alla spending review hanno stravolto il quadro), serve definire in base a quali parametri (si spera oggettivi e definiti a priori) vadano valutate ed accolte o respinte le richieste di Personale dalle Strutture.

È in qualche modo una valutazione del tipo di attività che si prevede possa essere sviluppata nelle singole Strutture, non per abolire le Strutture stesse, ma per capire in che direzione investire localmente in termini di Personale. Ad es. se ha senso sviluppare un Servizio in una particolare Struttura, alla luce delle attività che si stanno svolgendo.

Discussione.

Vista asetticamente ed a priori, potrebbe essere una operazione di ottimizzazione sicuramente positiva. Ovviamente va fatta bene, e come sempre non è detto che riesca bene. Ma ci speriamo.

C'è un gruppo di lavoro del Direttivo che lavora anche sui problemi della mobilità. Anche questo argomento potrebbe rientrare nel precedente. All'interno di una ottimizzazione delle piante organiche in funzione delle attività nelle Strutture potrebbe rientrare anche la mobilità geografica delle

persone (SOLO quelle interessate). Una idea è quella di offrire la possibilità di coprire per mobilità le eventuali carenze di posti prima di bandire concorsi. Nel prossimo pre-Direttivo Speranza Falciano relazionerà sull'attività di questo gruppo.

Gomez Precisa che in luglio scadrà il suo mandato. Si spera che le elezioni non si facciano in luglio, ma un po' prima, anche usando lo strumento della videoconferenza per la presentazione dei candidati. È opportuno che nella prossima Assemblea si inizino ad affrontare i dettagli organizzativi.

Il Direttore di Perugia candida la sua Sezione per una delle prossime Assemblee. Si potrebbe organizzare a giugno, ma va definito anche questo nella prossima Assemblea a Lecce a dicembre.

RLS locale e RLS nazionale nell'INFN di G. Sava (RLS Nazionale)

Resoconto di attività. Vedi [slide](#). L'RLS: chi è, cosa fa, che ruoli e poteri ha. La legge 81/08 e le sue implicazioni. Esiste in INFN un Servizio centrale SSA e ci sono 25 Servizi locali di Prevenzione e Protezione. Abbiamo poi 28 RLS locali e un RLS nazionale (è lui).

Descrizione e discussione dei problemi sul tappeto.

Discussione.

“Non lasciate soli i vostri RLS, supportateli e, se serve, stimolateli”.

Amadei (BO) Con che criteri si sceglie un RLS?

Sava In prima battuta fra gli RSU, poi eventualmente fra tutti i lavoratori con elezione libera. Lui gradirebbe che questa fosse la procedura preferenziale, se possibile anche evitando sovrapposizioni di incarichi.

Anzellotti (RM): Report dal gruppo di lavoro sul corso per RP.

Vedi [slide](#). Racconta del feedback ricevuto dal corso tenuto a giugno a Torino (discretamente lusinghiero, media delle valutazioni intorno a 4 su una scala da 1 a 5) e delle nuove proposte di miglioramento del corso proposte di conseguenza dal gruppo, fra cui anche il prolungamento del corso a due mezze giornate. Un nuovo corso, che si era pensato di fare entro l'anno, è rinviato all'anno prossimo per problemi di fondi sulla formazione e anche per scarsità di iscrizioni, almeno per ora.

Discussione. Viene discussa e scartata la proposta di rendere obbligatorio il corso per i neo eletti, non viene invece rigettata quella di aprire il corso a semplici dipendenti potenzialmente interessati a candidarsi a RP.

Amadei (BO): Aggiornamento sull'attività del gruppo di lavoro sul Personale Amministrativo.

Il gruppo ha tenuto un incontro con il Direttore Generale sulla sezione delle pagine web AC per le FAQ presentato a giugno. Il DG è sembrato apprezzare il lavoro svolto, ed ha detto che avrebbe discusso della proposta coi colleghi della AC. Per ora ancora non c'è un feedback su questo.

Ludovici (AC) Segnala che è previsto un incontro del DG nella prossima riunione (dei Direttori della AC) che sarà tenuta a fine settembre. In quella sede presumibilmente il DG presenterà la proposta sulle FAQ.

Gomezzi Segnala che la presentazione del gruppo di lavoro sullo status del Personale Tecnologo, che avrebbe dovuto tenere Silvia Arezzini, non sarà tenuta per l'assenza (giustificata) di Silvia. Riferisce che il gruppo, pur non avendo grandi novità, ha discusso a lungo al suo interno in luglio scorso sul tema della rappresentanza (se deve essere autonoma, o restare insieme ai TA, o spostarsi insieme ai Ricercatori). I colleghi dei Laboratori, soprattutto, hanno espresso indicazioni a favore dello spostamento della rappresentanza verso una soluzione RT. Altri membri del gruppo di lavoro sono contrari, la discussione prosegue. L'idea di discutere in Assemblea sul tema è rinviata.

Discussione

Viene evidenziata (e stigmatizzata) la scelta di occupare alcune delle già poche posizioni apicali per Tecnologi per "incontrare le aspettative" di persone che sono di fatto semmai dirigenti amministrativi. Viene anche posta in discussione la scelta di Roberto di non votare contro in Direttivo. Roberto riafferma i motivi che lo hanno portato a votare a favore della delibera, peraltro già preannunciati nella precedente assemblea: il management ha fatto una scelta precisa ed ha rigettato ogni tentativo di discussione con controproposte sul tema. È una scelta discutibile, buona o cattiva che sia, il management se ne è assunta la responsabilità.

Gomezzi: Predisposizione OdG prossima Assemblea nazionale

Agenda della prossima riunione (Lecce, dicembre). Probabilmente una giornata sarà dedicata all'Assemblea congiunta coi Ricercatori. Quali temi per l'altra giornata? C'è la proposta di invitare la Consigliera di fiducia avv. Capponi; la cosa viene lasciata in sospeso in attesa di capire se ci sarà la

giornata comune coi Ricercatori. Anche di invitare la componente di Giunta Falciano. Spazio ai gruppi di lavoro: su Unisalute, ma non solo. Viene proposto di discutere sulle statistiche relative all'uso di CWT. Roberto propone di parlarne a marzo, salvo inserirla nell'OdG di dicembre se ci sarà spazio (dipende di nuovo dal fatto che si tenga o no l'Assemblea congiunta).

Gentile (LE) segnala che ci sono problemi reali (relativi alla CWT) avvertiti dalle Amministrazioni. Roberto chiede se i colleghi RP possono raccogliere pareri fra il Personale a valle di parecchi mesi di uso.

Lo Re (NA) evidenzia che questo tema riguarda fortemente anche i Ricercatori, quindi è un tipico tema da discutere semmai nella parte congiunta dell'Assemblea.

Roberto si ripromette di discutere di questo con Paolo Valente, RNR, proponendo di inserirlo nell'agenda di questa giornata, se si terrà.

Discussione.

Anche il tema della valutazione tecnologica potrebbe essere discusso nella parte comune dell'Assemblea.

Speranza Falciano interverrà sul tema del trasferimento tecnologico, anche questo intervento dovrebbe andare nella parte congiunte dell'Assemblea.

Silvestri riferisce che si era ripromesso di lavorare ai temi degli art. 53 e 54, e che non ha potuto però iniziare alcuna attività.

Gomez segnala che il gruppo di lavoro sulla Polizza INA, coordinato da Andrea Trovato, ha necessità di manpower e di un nuovo coordinatore: Andrea ha problemi a proseguire questa attività. Roberto invita quindi i colleghi, soprattutto chi non ha la Polizza, a farsi avanti.

Bortot (TO) invita Andrea a indire una riunione in fonconferenza del gruppo per fare il punto della situazione e predisporre la sua successione. Andrea accetta.

Gomez: Luogo prime assemblee del 2015: Si era parlato di tenere a Genova quella di marzo, e quindi di tenere a Perugia quella di giugno. Mancando in calendario delle riunioni di Giunta e Direttivo, per Roberto è difficile pronunciarsi sulle date. Viene proposto 10 e 11 marzo a Genova e 9 e

10 giugno a Perugia. Ci sono proposte di candidature da parte di Bari e Cagliari: la proposta, da ridiscutere, è Cagliari a settembre e Bari a dicembre.

Anzellotti (RM) chiede a Roberto, il cui mandato scade il prossimo luglio, se è disposto a una ricandidatura.

Gomez evidenzia che si tratta di un incarico importante ed impegnativo. 4 anni sono molti, altri 4 sono davvero moltissimi. Gli piacerebbe sentire se qualcuno ha voglia di candidarsi. Ricandidandosi, se non è esplicitamente sgradito, potrebbe finire con il tarpare le ali ad altri. Dichiara la sua disponibilità, ma esorta chi sia interessato a farsi avanti, non ha intenzione appunto di “disincentivare” nessuno.

Molti interventi in Assemblea lo invitano a ricandidarsi.

Gruppo di lavoro sul Mobility Manager: nasce l’idea di formare un gruppo di lavoro, Riondino si candida ad iniziare la parte organizzativa di questo gruppo, finalizzato a produrre un documento in modo analogo al telelavoro, visto il buon esito delle iniziative prese dal basso.