

Minute Assemblea TTA

Presidenza 9-10 giugno 2015

OdG 9 giugno:

14:00 Saluto del Presidente

15:00 Intervento Servizio Professionale Legale e Contenzioso AC – Ettore Ronconi

15:45 Comunicazioni e resoconti CD

16:50 Breve sessione informativa all'assemblea su utilizzo e validità delle identità digitali in ambito INFN – Silvia Arezzini et al.

17:35 Presentazione conclusione sulla ricognizione dei titoli di studio universitario in possesso al personale Tecnico Amministrativo – Domenico Riordino

17:55 Incontro con esperti politiche sindacali

18:55 Varie ed eventuali

Gomezal

Introduce l'Assemblea. Comunica che il Presidente non potrà essere presente.

Ronconi (Servizio legale e contenzioso)

Si presenta. Specifica che il suo “mestiere” è la difesa in giudizio (e non) dell'Ente. In temi come la Polizza INA, quindi, svolge lo spiacevole ruolo di “controparte” del Personale di cui fa comunque parte. Risponde alle domande.

- D. L'Ente ricorrerà in Cassazione in caso di “sconfitta” in appello?
R. È valutazione che non dipende esclusivamente dall'Istituto, dato che l'Avvocatura dello Stato ha la sua voce su questo.

Riassume brevemente la storia della Polizza.

- costituita nel 1963 per il Personale TA;
- estesa a tutto il Personale nel 1965;
- esclusa per tutti, tranne i dipendenti in servizio nel 1975 in seguito all'ingresso dell'Ente nell'ambito della Pubblica Amministrazione;

- riaperta con arretrati a carico dei dipendenti nel 1993 grazie a una nuova legge sulla previdenza complementare;
- esclusa di nuovo per i neoassunti dal dicembre 1993 (perché l'Ente aderì alla cassa previdenziale CPDEL);
- posta in discussione nel 1999 (legge D'Alema relativa alla soppressione di varie forme di previdenza) e conservata a seguito di un parere del Ministero del Lavoro;
- fonte di ricorsi dei colleghi esclusi dai primi anni 2000, e riconosciuta da alcuni giudici in quanto considerata componente retributiva;
- concessa di nuovo a tutti coloro che hanno voluto aderire ad una conciliazione nel 2008 (con un parziale riconoscimento degli arretrati);
- sono rimasti esclusi i neoassunti che hanno presentato nuovi ricorsi.

Non gli risultano finora essersi maturate all'interno dell'Istituto le condizioni che si erano venute a creare nel 2008, per pensare oggi ad una nuova conciliazione. Inoltre sta cambiando il contesto giuridico di riferimento; la Cassazione si è recentemente pronunciata nella direzione per cui i trattamenti di previdenza integrativa, come la Polizza, sono di tipo previdenziale, cambiando così l'interpretazione allora prevalente. Altri giudici hanno poi escluso una disparità di trattamento tra i dipendenti che beneficiano della Polizza rispetto a quelli che non ne beneficiano perché si tratta di lavoratori assunti in vigenza di disposizioni normative e contrattuali diverse.

Lo stato attuale del contenzioso è: 15 ricorsi pendenti in primo grado, 12 conclusi in primo grado, di cui 8 vinti dall'INFN e 4 dai dipendenti. Ci sono anche 4 ricorsi in Cassazione.

Se si dovesse confermare l'attuale tendenza della Cassazione, si congelerebbe una situazione in cui alcuni hanno la polizza e i neoassunti no. Cosa ne seguirebbe è essenzialmente materia da definire sulla base di intese sindacali.

- D.: La domanda di accesso alla polizza blocca i termini di decorrenza dei tempi di ricorso, oppure è necessario presentare richiesta di conciliazione?

R.: Sostanzialmente, se presentata in modo corretto, basta la domanda all'Istituto.

- D.: La Polizza indica esplicitamente come scadenza l'età di 65 anni per gli uomini e di 60 per le donne. Ma la legge Fornero ha cambiato l'età di accesso alla pensione. Che succede con la nuove regole?

R.: la Polizza resta in vigore fino al pensionamento secondo le età previste dalla nuova legge perchè l'accesso al trattamento è collegato alla cessazione del rapporto di lavoro per raggiunti limiti di età.

- D.: Il rendimento della Polizza è variato (in peggio!). Dal 2% all'1.75%. Da che dipende? Non c'è un rendimento minimo garantito?
- R.: L'ISVAS ha indicato un calo dei rendimenti delle polizze. D'altra parte le condizioni economiche generali, e di conseguenza i tassi di rendimento, sono oggi molto diverse da quelle dell'epoca in cui fu costituita o anche rinnovata la Polizza.

- D.: Chi ha visto ricostruita la propria posizione (vincendo un ricorso in Cassazione) ha diritto agli interessi sugli arretrati della Polizza? Sono state presentate da mesi delle richieste alle quali non è stata data risposta.

R.: La vicenda coinvolge solo alcuni dipendenti di Torino ai quali è stata data integrale esecuzione della sentenza che li riguardava. Non è arrivata risposta perché ancora manca il parere dell'Avvocatura dello Stato che è stata interpellata sussistendo alcune perplessità sulla loro richiesta. La sentenza infatti nulla ha previsto in merito agli accessori e trattandosi di somme da accantonare presso un soggetto terzo in vista di un evento che non si è verificato (come la cessazione del rapporto di lavoro) si ha il sospetto che queste non possano generare interessi legali.

Discussione.

- D.: A Padova l'Ente, avendo perso in appello, NON è ricorso in Cassazione. Perché lo vuole fare negli altri casi?

R.: È stato un "infortunio" dell'Avvocatura dello Stato, che avrebbe dovuto ricorrere in appello ed ha lasciato scadere i termini. L'Ente però non ha deciso di abbandonare le cause.

Discussione.

La conciliazione è positiva perché chiude delle pendenze, ma non è “la” soluzione. Risolve solo per i ricorrenti “correnti”. Bisognerebbe trovare una conclusione “definitiva” della vicenda, altrimenti il problema si riproporrà sempre nel tempo.

Nel marzo di quest’anno la Cassazione, a sezioni riunite, ha definito di natura previdenziale trattamenti simili alla Polizza. E questo cambia del tutto il quadro della situazione.

- D.: All’epoca si disse che la conciliazione sarebbe stata “automaticamente estesa” ai neoassunti. Poi però non è stato fatto. Ed anche che l’IIS sarebbe stata inglobata nella polizza. Che approccio ci sarà da parte dell’Ente verso i suoi dipendenti?

R.: Non so in che sedi erano stati raggiunti accordi di questo tipo.

D.: Sede sindacale.

R.: Da parte di Petronzio l’intenzione di venire incontro ai nuovi dipendenti c’era. Ma non è stato possibile proseguire la strada conciliativa. Quanto all’IIS c’è una delibera del Direttivo che ne esclude il conteggio dalla base di calcolo della Polizza e ci sono state anche delle sentenze, come a Torino, che hanno dato ragione all’Istituto. Dal punto di vista legale conta quello che è stato scritto e deciso dagli Organi competenti dell’Istituto. Il mestiere dell’Ufficio Legale è esattamente quello di difendere le scelte prese dall’Ente nelle forme dovute. Quindi non dipende dall’Ufficio Legale essere “buono” o “cattivo” verso i dipendenti. Svolge semplicemente il suo ruolo.

- D.: Qualche indicazione in più sulla sentenza del marzo 2015 in merito alla natura della polizza?

R.: Indica esattamente la sentenza n. 4684 del 9 marzo 2015.

- D.: E’ emersa la problematica dei cookies sui siti web. A questo proposito gli informatici dell’Ente sentono il bisogno di un supporto di tipo legale. Ci sarà questo supporto?

R.: Sì, è prevista per la riunione di settembre della CCR la decisione di ricostituire il gruppo Harmony, che era formato da informatici e da legali, e forniva consulenza sui temi comuni alle due discipline.

- D.: Problematica RUP. C'è la possibilità di fornire una copertura assicurativa a chi è chiamato a svolgere questa funzione senza avere la necessaria formazione?
R.: E' prevista proprio a breve una riunione con la Direzione Contratti sul tema. "La copertura è un problema delicato". L'Istituto, come datore di lavoro, risponde civilmente per i danni che un dipendente ~~compie~~ causa a terzi nell'esercizio delle sue funzioni. Ma non può rispondere nel caso di dolo o colpa grave, dovendosi in tal caso rivalere sul dipendente. La copertura assicurativa per danni da responsabilità civile è assicurata dall'Istituto. La copertura per responsabilità sanzionatorie pecuniarie o addirittura penali non è possibile. Inoltre, potrebbe finire col favorire un "deresponsabilizzazione" dell'autore degli atti.

- D.: Un anno e mezzo fa un collega è andato in prigione...
R.: La vicenda così come le conseguenti responsabilità sono personali. E' stato colto in flagrante per aver timbrato ed essersi poi assentato dalla sede di lavoro. È stato posto agli arresti domiciliari. È iniziata una procedura disciplinare che avrebbe portato al licenziamento, ma nel frattempo lui si è dimesso, ponendo fine ad ogni azione da parte dell'Istituto.

- D.: Perché l'Ente in fase di Piano Triennale non cambia i numeri della programmazione delle carriere del Personale?
R.: Il PT viene definito dal CD insieme alla Direzione del Personale.

- D.: Il RUP ha bisogno di supporto. Bisognerebbe che questo supporto fosse ben definito e "codificato", altrimenti in ogni sede si generano situazioni diverse.
R.: La domanda non andrebbe posta a me o non soltanto a me perché è un problema di organizzazione dell'Ente che deve certamente assicurare ai RUP il supporto necessario.

- D.: Se sono i Responsabili Amministrativi che devono fornire supporto al Personale non Amministrativo che svolge il ruolo di RUP, occorre prevedere una formazione, che però sia fornita non dall'esterno, come una volta è stato fatto, ma "dall'interno", ossia occorre prevedere che qualcuno cali la normativa nella realtà operativa dell'Ente.

R.: L'iniziativa della Direzione Contratti vuole rispondere anche a questa esigenza. Bisogna però considerare che l'INFN negli ultimi anni, anche con gli accorpamenti, si sta muovendo in una direzione sempre più "federale", e quindi certe azioni non possono che essere gestite a livello locale, avendo presenti le situazioni specifiche. Si stanno centralizzando e uniformando le certe procedure amministrative, ma per altre le Strutture locali sono chiamate ad organizzarsi autonomamente.

- D.: L'attività del Personale nei primi livelli per le "160 ore", ossia le attività extralavorative previste dal CCNL per i primi livelli. Questo crea problemi di conflitto di interessi. Che orientamenti ci sono?

R.: Da contratto è previsto che le 160 ore vengano utilizzate per "arricchimento professionale" e non per "arricchimento" tout court. La differenza è che nel primo caso le attività devono pur sempre essere correlate a quelle dell'Istituto ed è per questo che vanno solo "comunicate" e devono essere svolte nel limite di 160 ore appunto oltre l'ordinario orario di lavoro. Quelle invece soltanto redditizie che non hanno nessuna relazione con l'Ente stesso, invece vanno "autorizzate". Non è proprio la stessa cosa.

Le comunicazioni di aggiornamento normativo fatte dall'Ufficio Legale agli uffici di competenza non vengono di solito necessariamente diffuse a tutto il Personale. È quindi utile diffondere la notizia che esiste un sito web INFNJUS, in cui vengono raccolte e commentate tutte le normative che riguardano in qualche modo l'INFN.

<http://www.ac.infn.it/legale/infnius/>

Raccomanda che il sito sia consultato e sollecita accessi e forme di feedback. Viene contestata la scarsa leggibilità di queste comunicazioni. La risposta è un invito a fornire esempi di comunicazioni più leggibili. A volte la difficoltà su questo tema è oggettiva.

Gomez ringrazia Ronconi. Segnala che diversi colleghi Rappresentanti sono in scadenza. Li cita e li ringrazia. Dà il benvenuto ai nuovi Rappresentanti: Alessandro Brunengo – GENOVA, Alessandro Drago – LNF, Silvia Colasanti – LNF, Ennio Viscione – MI e Lorenzo Barcellan – PD.

Spiega che il resoconto del CD di aprile è stato pubblicato in forte ritardo per problemi organizzativi. C'è stato in aprile per la prima volta un suo voto contrario, relativo alla delibera sulla specifica richiesta della laurea in fisica e del dottorato in fisica come requisiti minimi ed esclusivi per il bando relativo all'assunzione di un Tecnologo. Questo era avvenuto anche in altri precedenti bandi per assumere come Tecnologi persone che di fatto sono interessate a svolgere una attività di ricerca in fisica di base, e che, anche grazie all'equiparazione di fatto fra i profili, finiranno con l'essere Ricercatori "travestiti" da Tecnologi.

Altro tema: il Disciplinare Organizzativo che si è data la Sezione di Padova, e che introduce un Servizio locale dedicato al reperimento di fondi esterni attraverso la disseminazione tecnologica. È il caso di creare un nuovo Servizio, in ogni struttura, nel momento in cui invece si tende all'accorpamento e alla riduzione dei Servizi nelle Strutture? Sebbene si fosse parlato di introdurre una sinergia nel Servizio fra la Sezione di Padova ed i LNL, questo alla fine è stato escluso.

Viene evidenziato che sul Disciplinare organizzativo delle Sezioni si dovrebbe intervenire a livello globale. A Pisa è stato molto discusso. Altrove no. Anche se l'INFN "è federale", è sbagliata l'eccessiva difformità sulle tematiche comuni presenti in tutte le sedi. Inoltre, è a livello di Disciplinare organizzativo che si deve in qualche modo "normare" l'operazione di accorpamento dei Servizi fra Strutture attigue.

C'è stata in Direttivo una complessa discussione sull'argomento, con posizioni molto articolate. È stato creato in CD un gruppo di lavoro dedicato all'analisi dei Disciplinari delle singole Strutture, in modo da garantirne una certa omogeneità e alla proposta di un *template* comune di riferimento.

Nel Direttivo di marzo si è definito di tenere separati i fondi relativi al turnover per i livelli I-III e per i IV-VIII. La cosa è positiva, perché evita il ricorso a travasare fondi fra i livelli.

Gomez el comunica che in Direttivo si è parlato della possibilità di utilizzare l'art. 54 per passaggi di livello grazie ai pensionamenti che ci sono stati. Però alla sua richiesta di promuoverlo, ha avuto la risposta dal management che su indicazione dei Sindacati non è stato fatto, in vista del fatto che ci sono pochi posti rispetto al totale degli interessati, e che questo avrebbe potuto creare malcontento nel Personale. Personalmente ritiene che "pochi posti"

siano preferibili a “nessun posto”, anche se questo scontenterà necessariamente i non promossi.

Discussione.

Domanda: cosa cambia nel CCNL se gli Enti di Ricerca escono dalla PA?

Risposta: è per ora davvero prematuro parlarne, e comunque si tratta di deroghe per gli Enti di Ricerca, non di una vera “uscita” dalla PA.

Stato del Disciplinare sulle missioni estere. La bozza non è stata diffusa finché era in discussione, e quando finalmente è stato completato, ci si è resi conto che non introduceva nulla di nuovo rispetto alle norme esistenti e che l'unica conseguenza era l'irrigidimento della materia senza spazio di autonomia nella scelta di casi specifici. Un Disciplinare troppo specifico è stato avversato da vari Direttori che vedevano un forte limite sulla possibilità di avere una certa flessibilità nell'applicazione delle norme.

Filoni (FLC-CGIL)

Discussione della posizione sindacale sul salario accessorio, e sul suo uso per i passaggi di livello.

Ad oggi sono disponibili grazie ai fondi ricavati dai pensionamenti in tutto solo 6 posti: 2 Operatori Tecnici, 3 Funzionari di Amministrazione e 1 Collaboratore Amministrativo. Sarebbe stato molto difficile trovare un equilibrio sull'assegnazione di queste posizioni.

Bisogna anche verificare quello che l'INFN proporrà nel prossimo Piano Triennale in termini di fondi e posizioni per passaggi di livello.

Per tutti questi motivi è sembrato prematuro ed inopportuno firmare un accordo per sole 6 posizioni.

Arezzini: Le identità digitali

Sessione introduttiva alle identità digitali. Vedi [slide](#). Precisa che non è una presentazione tecnica, ma una divulgazione rivolta ad un pubblico di non informatici. Introduce AAI, il suo scopo ed il significato del concetto di identità digitale. Presenta anche il software GODIVA.

Discussione, con chiarimenti anche sui certificati digitali e sulle reti Wifi dell'INFN (dot1x) e non (eduroam).

Gomez informa l'Assemblea che in Amministrazione Centrale c'è un nuovo Direttore responsabile della gestione documentale, la dottoressa Fiori.

Riondino: Conclusioni del sondaggio sulla ricognizione dei titoli di studio universitari del personale TA

Vedi [slide](#). Illustra [la lettera accompagnatoria](#) della statistica, e che chiede all'Ente di considerare l'accesso al III livello (attraverso la quota riservata ad interni) per il Personale TA in possesso di laurea di I livello.

Discussione.

OdG 10 giugno

- 09:00 Relazione Gruppo amministrativo – RUP – Carla Gentile
- 09:30 Aggiornamento del gruppo di lavoro sulla Polizza INA – Riccardo Travaglini
- 10:00 Relazione gruppo di lavoro sul corso per i rappresentanti – Daniela Anzellotti
- 10:50 Situazione nelle strutture riguardo l'assunzione di personale nelle categorie protette
- 11:20 Partecipazione al voto all'elezione dei rappresentanti del Personale
- 11:50 Relazione programmatica gruppo di lavoro dei tecnologi
- 12:20 Preparazione agenda Assemblea settembre 2015
- 12:40 Varie ed eventuali

Gentile: Report dal gruppo di lavoro sulla figura del RUP.

Vedi [slide](#).

Le tematiche che il gruppo intende approfondire sono:

- la compatibilità fra la nomina a RUP e la normativa vigente (in termini di responsabilità, competenze professionali necessarie, eccetera);
- la possibilità di assicurazioni a tutela del RUP per le sue responsabilità civili;
- la formazione da fornire ai RUP, che normalmente NON hanno una specifica preparazione di tipo amministrativo.

Il primo passo è stato la preparazione di un questionario, che sarà diffuso fra i colleghi, al fine di reperire informazioni sulle varie prassi operative nelle diverse Strutture, dato che – come al solito nell'INFN – non c'è omogeneità. C'è anche l'idea di indagare in realtà simili per verificare le scelte: cosa fa in merito l'Università? Cosa fa il CNR?

Segnala che domani 11 giugno presso la Sezione di Pisa ci sarà un corso pilota tenuto da Valeria De Nicola (Direttore Affari Contrattuali nella AC). Questo potrebbe essere l'inizio di un percorso formativo generale rivolto all'intero Ente.

Più in generale, la Direzione Affari Contrattuali ha stabilito volentieri contatti col gruppo di lavoro e si è detta disponibile a sostenerne le attività per quanto le compete.

Il gruppo nasce all'interno del Gruppo di Lavoro per le Procedure Amministrative e contatto con AC, alla cui mailing list tutti possono rivolgersi per contributi, idee, domande: rapp_tta_wg_pa_ac@lists.infn.it

Arezzini riferisce sul seminario da tenersi a Pisa sullo stesso argomento. Vedi [slide](#). In sostanza, di fronte alla richiesta di formazione che veniva dall'utenza (cioè dal Personale non Amministrativo che aveva incarico di RUP), hanno considerato varie possibilità: quella di un corso interno, tenuto dai loro Amministrativi, è stata scartata perché i potenziali docenti hanno rilanciato sostenendo la necessità di approfondimenti ulteriori; esclusa poi la possibilità di corsi offerti dall'Ente Provincia, che offre un servizio molto orientato alle specificità proprie degli Enti locali, hanno poi preso contatti con la AC. La Direzione Affari Contrattuali, nella persona di Valeria De Nicola, si è detta interessata e disponibile. Quindi l'11 giugno verrà tenuto questo seminario/corso pilota presso la Sezione di Pisa. Se il riscontro sarà positivo, potrebbe essere il "germe" di un vero corso che, sostenuto dall'Ufficio Formazione, potrebbe essere offerto a tutta la comunità INFN.

Il seminario coprirà le tematiche:

- adempimenti previsti dall'art. 10 del lgs. 163/2006;
- la nomina;
- i compiti (fase progettuale, fase di selezione del contraente, fase di esecuzione del contratto);
- la responsabilità del RUP in ambito INFN.

Discussione.

Viene evidenziato che, oltre a una formazione base, sarebbe utile per i RUP non Amministrativi-contabili (quasi tutti) la possibilità di disporre di un supporto a cui far riferimento nella pratica quotidiana di fronte al continuo aggiornamento della normativa.

Viene detto anche che esiste un corso online.

Discussione.

Il corso offerto nel 2009 è risultato quasi inutile, era pensato per destinatari diversi dai RUP "tecnici", i quali hanno avuto difficoltà nel recepire le problematiche presentate in termini strettamente giuridici. È piuttosto una

questione di organizzazione del lavoro nell'Ente. Il gruppo di lavoro che si è formato dovrebbe fungere da supporto per chi organizza questi corsi, chiarendo le problematiche reali con cui si scontra chi non ha una base culturale amministrativa.

Discussione.

C'è chi fa una critica "di fondo": questo corso, se tenuto da interni, finirebbe col partire dal presupposto che "il modo INFN di fare le cose sia quello giusto", ad esempio con l'80% del Personale che funge da RUP. Un riferimento esterno, che ci dica "come è il caso di fare le cose, e come le fanno gli altri" potrebbe essere utile anche in vista di una eventuale completa riorganizzazione del lavoro nell'INFN in merito agli acquisti.

Roberto propone di invitare la De Nicola ad una prossima Assemblea allo scopo di discutere queste tematiche. In particolare sull'organizzazione del lavoro e sul presupposto che chi abbia necessità di acquisti debba "automaticamente" essere RUP, invece ad esempio di essere "referente tecnico" (in merito al bene da acquisire) per chi materialmente proceda all'acquisto, avendo le competenze tecniche di tipo amministrativo per farlo.

Travaglini: Aggiornamento dal gruppo di lavoro sulla Polizza INA.

Vedi [slide](#). Il gruppo, che include un po' tutti i profili del Personale, ha definito una mailing list per l'attività del gruppo e che può essere usato inoltre per contattarlo e inviare segnalazioni: rapp_tta_wg_pina@lists.infn.it

Il gruppo si sta dotando di referenti in ogni Struttura. In primis ha chiesto ai rappresentati del Personale, ma potrebbero essere direttamente rappresentanti autonomi degli "spolizzati".

Pone questioni generali sul tema:

- va presentata dai neoassunti "automaticamente" una domanda di accesso alla Polizza, che resterà senza risposta oppure con risposta negativa?

Il suggerimento è SI, la richiesta e' meglio farla, perché in caso di riconoscimento della polizza a seguito di vittoria nella causa legale si può chiedere di far riferimento alla data della richiesta, non a quella della sentenza.

- Gomezel propone al gruppo di lavoro di farsi portavoce e suggerire come e a chi presentare la richiesta.

Presenta poi un quadro dei ricorsi legali nelle varie sedi, con la consueta (rispetto agli anni 2004-2008) macchia di leopardo di vittorie e sconfitte in vari gradi di giudizio.

Informa i “polizzati” che il rendimento è stato unilateralmente ridotto dall’INA dal 2% al 1.75%, in seguito alle mutate condizioni di mercato. Questo, per quanto spiacevole, appare essere conforme al contratto. Sollevano anche il problema che il contratto prevede una età indicata specificamente, prima delle variazioni (Fornero...) sulle leggi che regolano il pensionamento. A questo in verità ha risposto Ronconi ieri: la Polizza scade all’atto del pensionamento, quando che sia. Anche la tempistica dei rimborsi va esaminata, non appare “ottimale”, per usare un eufemismo.

Parodi: Relazione sul gruppo di lavoro per il Corso di formazione per Rappresentanti del Personale.

Vedi [slide](#). Indica date e programma del prossimo corso (Cagliari in occasione della prossima Assemblea, 28 settembre pomeriggio e 29 mattina). Nel programma c’è una variazione rispetto alle precedenti edizioni: il corso è stato espanso a due mezze giornate, senza variazioni significative di costo per l’Ente. Illustra l’uso che sarà fatto di questo maggior tempo a disposizione.

C’è già un certo numero di iscritti, il limite è di 15 persone.

Gomez: Categorie protette

Introduce la discussione sulla situazione nelle Strutture in merito all’assunzione di Personale appartenente alle categorie protette.

Interventi dai Rappresentanti Locali delle Strutture.

Discussione sull’impatto che queste assunzioni possono implicare sulla situazione (nelle Strutture) delle Piante Organiche e della presenza di “precari storici” e sulla loro stabilizzazione.

La convenzione “pilota” a Roma è stata fatta, ed anche inviata alle Strutture.

Gomez: La partecipazione al voto per il RNTTA

Non è stata molto alta in alcune strutture, pur non essendo andata così male. Certamente è presente una componente di astensionismo e disimpegno rispetto alle “Istituzioni” che riflette la situazione generale della società italiana, che vede consistenti aumenti dell’astensionismo in generale.

Ribadisce che “fare il Rappresentante è un impegno” da prendere sul serio. Chi non è in grado di farlo, o non vuole farlo, non dovrebbe impegnarsi a fare

il Rappresentante o sarebbe meglio si dimettesse perché la sua mancata presenza demotiva il Personale rappresentato.

Discussione.

La poca partecipazione è un po' "a macchia di leopardo": ci sono Strutture in cui la partecipazione al voto è stata alta, ed altre dove è stata bassissima.

Discussione.

Arezzini: Relazione dal gruppo di lavoro sullo status dei Tecnologi.

Vedi [slide](#). La discussione è ancora molto aperta. Le tematiche sono molteplici, e riflettono la situazione oggettiva di frammentazione della realtà dei Tecnologi in Istituto in numerosissime sottocategorie. Questo si traduce in una frammentazione di posizioni all'interno degli stessi Tecnologi. C'è chi auspica la totale "fusione" coi Ricercatori, sia a livello operativo e quotidiano e sia a livello di "rappresentanza istituzionale" nell'Ente. Ma c'è chi è lontanissimo da queste posizioni, e trova che esistano tuttora notevoli affinità fra i Tecnologi ed il Personale TA. Non c'è nulla di definito anche perché è molto difficile arrivare a una conclusione condivisa. Anche in merito ai concorsi ci sono molti punti di discussione.

Discussione.

Viene evidenziato che, anche se l'equiparazione fra Ricercatori e Tecnologi è di fatto completa, continua ad esistere un problema pratico di status dei Tecnologi che viene comunque percepito dall'Ente come diverso ed subalterno a quello dei Ricercatori.

Discussione.

Viene individuato come più grave ed urgente da affrontare il problema dei concorsi, che per i Tecnologi devono necessariamente essere molto specifici.

Gomez propone al gruppo di produrre un documento condivisibile da tutti i colleghi, nonostante la forte frammentazione del tipo di lavoro. Questo documento non potrà quindi che essere centrato sul problema dei concorsi e su quello dell'erosione dei posti in P.O. assegnati ai Tecnologi, a vantaggio di altri profili (è un richiamo al problema dei titoli di studio nei concorsi: se si sceglie di non fare concorsi nazionali, ed in un concorso locale per un posto di Tecnologo vengono richieste laurea e dottorato in fisica, si sta in realtà tentando di assegnare il posto ad un "Ricercatore travestito").

Gomezel

Discussione sulla sede dell'Assemblea di dicembre, ancora non definita.

Date: proposte: 1 e 2, oppure 10 e 11, oppure 15 e 16 dicembre.

Soluzione (dopo discussione): 2 e 3 dicembre, a Bari.

Chi invitare alla prossima Assemblea? Dopo una breve discussione si definisce che Roberto proverà a formulare un invito a: dott.ssa Fiori, dott.ssa Falciano, dott. Carletti. Ovviamente bisogna verificare la disponibilità, sia per quelle date che in termini di possibilità di venire a Cagliari.

Discussione.

Vengono segnalati problemi nei report previdenziali di alcune persone, come la mancata registrazione di periodi passati. Su questo tema andrebbe coinvolta la Direzione del Personale. Viene evidenziato che il Direttore Affari del Personale aveva risposto a questo quesito: va coinvolto l'Ufficio del Personale locale, che riporterà il problema all'Ufficio centrale. Si risponde che invece il problema si è presentato anche di recente e che questa procedura non ha funzionato, nel senso che non si sono ricevute risposte.

Viene segnalato che a volte il Medico della Sorveglianza Sanitaria richiede in maniera pressante visite mediche o esami specialistici da effettuare esternamente. In diversi casi non si capisce se tali richieste siano obbligatorie dal punto di vista lavorativo oppure semplicemente consigliate da un punto di vista della salute della persona. Ne consegue che non è chiaro quindi se si debba essere rimborsati o no e se ci si debba mettere in ferie (o recupero ore) o no per effettuare le visite e gli esami specialistici. Inoltre nei casi in cui il lavoratore non è giudicato idoneo non è chiaro quali conseguenze comporta il giudizio medico negativo.

Gomezel e altri affermano che questa situazione è piuttosto grave e quindi richiede un approfondimento; viene pertanto chiesto di far intervenire in prima priorità il dott. Adolfo Esposito, direttore del Servizio Salute e Ambiente, alla prossima Assemblea se disponibile, per affrontare questo tema.