

Minute Assemblea TTA

LNL 1-2/12/2016

Gomez Introduce la riunione.

Fiorentini (Direttore uscente LNL) Saluta l'Assemblea. Raccomanda l'unità del Personale che è fondamentale per il buon funzionamento dell'Ente. Sottolinea l'importanza del rapporto unico e esclusivo fra INFN e Università, che ritiene essere essenziale per entrambi.

Bettoni (Direttore entrante LNL) Saluta l'Assemblea.

Quarta (Direttore Generale INFN) Risponde alle domande che ha ricevuto.

- Pagamento degli arretrati del salario accessorio. Il ritardo è dovuto a osservazioni sul Personale TD che hanno prodotto delle differenze da valutare nei calcoli e questo ha prodotto ritardi.
- Il cartellino. In caso di abolizione ci sarebbero problemi organizzativi relativi al Sistema Informativo, che comunque sarebbero superabili, anche se non nell'immediato. La decisione comunque non è tecnica ed è ancora non definita.
- Accordi quadro. La gara per l'elettronica è partita. Grazie alla gara nazionale sarà possibile offrire un catalogo da cui acquistare. Centinaia di procedure di acquisto saranno sostituite da una sola gara, offrendo così alle Strutture un catalogo a prezzi prefissati e noti da cui acquistare in modo rapido semplice e diretto. Dalle Strutture e dalle CSN stanno arrivando richieste di procedere nello stesso modo per altre categorie di materiale.
- Linee guida ANAC. C'è una forte semplificazione. Ad esempio, fino a 1000 euro si procede come per gli acquisti personali: richiedere almeno 2 offerte, al limite anche informalmente al telefono, scrivendo a chi è stato chiesto, e procedere all'acquisto.
- Polizza INA. Non ha una sua idea operativa su come gestire la situazione, che è il risultato di una stratificazione di decenni. Appunto da decenni il problema si trascina. È una situazione ai limiti della legalità. Non c'è un modo semplice e indolore per uscirne. I Tribunali si contraddicono.
Una considerazione inevitabilmente importante: per legge dello stato, il management di un Ente pubblico risponde di persona delle decisioni che prende, se un tribunale interpreta le sue decisioni in altro modo. Questo non può non provocare una certa "prudenza" nelle decisioni.
- Tecnologi amministrativi invece che dirigenti. La figura del Tecnologo amministrativo non esiste solo nell'INFN, è un fatto diffuso fra gli Enti di Ricerca.
- Mobility manager. È una questione che può essere affrontata, ma va definito bene il campo di azione. Il problema si pone soprattutto per i tre Laboratori che sono le uniche sedi INFN esterne alle Università e non immerse in un tessuto urbano. Non

ha una proposta immediata, ma fa parte delle politiche da esaminare e attuare “in prospettiva”, facendo intendere che non si tratta di una prospettiva lontana nel tempo.

- Riorganizzazione lavoro amministrativo. L'AC va riorganizzata. Non fornisce il supporto che si vorrebbe anche perché non è mai stata organizzata per farlo. Un grande impegno è in questo periodo profuso esattamente in questo: riorganizzare dalla radice il lavoro amministrativo nell'INFN introducendo anche un pieno utilizzo degli strumenti informatici. Ci sono da attendere novità, ma la priorità iniziale va alla ristrutturazione dell'AC. Il lavoro nelle Strutture avrà interventi, ma in seconda battuta.
- Riconoscimento anzianità. Ci sono problemi molto tecnici. Una norma europea non necessariamente viene recepita SUBITO nell'ordinamento italiano. Si sta lavorando per capire cosa fare, ma il problema è complesso, non si può semplicemente ignorare la normativa italiana e “giocare di anticipo”.
- Concorsi previsti per il 2017 e tempi di riassorbimento dei precari ex art.15. Lascia la parola al Presidente, che parlerà di questo argomento domani al PT.
- Problema errori verso INPS. Il problema è noto, e si sta lavorando alla soluzione. Se ci sono urgenze dovute a criticità personali, vanno segnalate (attraverso gli uffici del Personale locali) e avranno precedenza nella gestione.

Discussione.

Gomez Comunicazioni. Vedi [slide](#).

Sono stati eletti o riconfermati alcuni Rappresentanti: Roberto Bertoni (TA MiB), Giancarlo Ceruti (TA MiB), Paolo Dini (Tecnologi MiB), Antonio Silvestri (BA) e Attanasio Candela (LNGS).

La Giunta ha comunicato il suo orientamento che è quello di consentire un massimo di due mandati per tutte le cariche elettive, Rappresentati del Personale inclusi. Entrambi i Rappresentanti nazionali hanno evidenziato problematiche se questa scelta venisse applicata rigidamente, anche se è ragionevole una raccomandazione in questo senso.

Discussione.

In alcune Strutture piccole questo limite creerebbe una situazione di incandidabilità generale. Il decreto delegato comporta una revisione dello Statuto dell'Ente, quindi un orientamento di questo tipo potrebbe eventualmente essere recepito in quella sede.

Decreto delegato. Svincola l'INFN da ogni blocco relativo alla pianta organica. Occorre sfruttare questa occasione per “riportare l'ente alla normalità” con un piano di assunzioni che consenta l'assorbimento delle professionalità dell'ente alle quali non era possibile offrire un contratto a tempo indeterminato. Quindi è stata programmata una riunione del CD dedicata a questo per il 25 gennaio prossimo.

Discussione.

Brunengo Alla luce della nuova situazione sarà possibile assumere persone dalle categorie protette anche con inquadramento da CTER o Coll. Amm. invece che

esclusivamente nel livello di operatori, dato che non c'è più il problema di saturazione dei posti in PO?

Gomez Il Presidente ha già invitato i Direttori a valutare questa possibilità nel caso in cui ci sia bisogno di una qualifica diversa. Sta quindi ai Direttori delle Strutture regolarsi su questo tema.

Eletto il nuovo Direttore di Ferrara: prof. Raffaele Tripiccone; eletto pure il nuovo vicepresidente (i membri di Giunta ruotano nella carica): prof. Antonio Zoccoli.

Novità dalla CNF:

- per i corsi di lingua si dovranno usare i CLA universitari laddove presenti. Previsto comunque l'esame finale e l'eventuale certificazione;
- sottoporre tutte le richieste di formazione IT alla CCR per un primo referaggio;
- nuovi corsi per tutti i neoassunti: una prima parte del corso generale per tutti i profili e una seconda parte specifica in relazione al profilo;
- produrre una proposta formativa organizzata

Proposta per il calendario Assemblee 2017:

- 15-16 marzo
- 14-15 giugno
- 20-21 settembre
- Piano Triennale o 13-14 dicembre

Commenti e controproposte entro la prossima settimana. Perugia offre la sua disponibilità per ospitare l'assemblea di giugno.

Salario accessorio. Il DG ha precisato nel suo intervento che il problema è stato quello di verificare la possibilità di non far gravare sul salario accessorio le indennità dei TD pagati su fondi esterni. Questo ha provocato un ritardo, tutto sarà corrisposto con lo stipendio di dicembre.

Discussione.

Indennità. Come già detto dal DG, l'orientamento della Giunta è:

- superare l'indennità di sede disagiata
- ripensare a una forma di sostegno più generale alla mobilità, non necessariamente a carico del salario accessorio
- usare i risparmi per coprire i fondi per turni e straordinari che sono stati ridotti in seguito alla rivalutazione dell'indennità di Ente.
- non ci sono decisioni operative nell'immediato, dato che si tratta di argomenti da affrontare con le Organizzazioni sindacali.

Per poter approvare le graduatorie dei concorsi per Ricercatori è previsto un CD straordinario dedicato il 29 dicembre prossimo. I vincitori potranno esprimere le loro preferenze sulla sede di destinazione. Poi seguiranno le assunzioni.

Acquisti: nuova circolare. Forti novità sugli acquisti.

Assunzioni tecnologi: in corso. 12 bandi previsti dall'ultima delibera che si aggiungono ai 6 precedenti assunti sulle idoneità di concorsi precedenti; rimangono da bandire 6 posizioni.

Categorie protette: segnalazioni da parte dei Direttori; in alcuni casi si è avuta difficoltà a trovare Personale qualificato, ma ci sono anche molte dichiarazioni di soddisfazione per un'offerta anche qualitativamente superiore alla domanda.

Telelavoro: deliberata variazione sulle posizioni per Struttura; pertanto si sono assegnate 41 posizioni disponibili a fronte di 42 richieste da parte dei Direttori. Questa tipologia di lavoro sembra essere funzionale e vari Direttori dichiarano la loro soddisfazione all'ultimo CD.

Gruppo di lavoro su concorsi e commissioni. Non si sono avute le risposte e i contributi attesi; manca una indicazione chiara sui desiderata del Personale da fornire ai sindacati.
Discussione.

Carinci (FIR CISL)

Problema salario accessorio: non è una nuova richiesta sindacale. Era un accordo stipulato con il vecchio DG. Se Bruno Quarta non ne è venuto a conoscenza, questo si configura come un problema di comunicazione interna lato INFN, non un problema dovuto ai Sindacati. È stato comunque scorretto scaricarlo sul Personale disattendendo a promesse esplicite.

Altro tema: è vero che per l'aumento dell'indennità di Ente sono stati spostati fondi dai turni e dallo straordinario, ma il risparmio sulle indennità annuali e mensili e l'applicazione dell'Art 53 dovuti ai pensionamenti oltre all'attribuzione dell'indennità di radiazioni su altri fondi copre la cifra "da recuperare", quindi nelle prossime trattative non sarà corretto sostenere di avere "recuperi" da scontare.

Altro tema: le timbrature. L'aria di restrizioni che pare circoli è decisamente spiacevole. Certamente il fatto che ci sono persone che hanno un enorme monte di ore in più non va scaricato sul Personale.

Polizza INA. L'idea "solo citata" dal DG di abolire la polizza e spostare i fondi "su qualche altra voce, sempre mantenendoli al Personale" (e un candidato potrebbe essere il salario accessorio) può essere solo vista come una provocazione. L'Ente vorrebbe distribuire a tutti (con criteri del tutto da definire!) la somma che oggi non dà a tutti, con relativo risparmio, considerando inoltre i risparmi dovuti dai colleghi che hanno cessato il servizio. Inoltre la somma stanziata rischia di essere "cristallizzata", e non messa in relazione con gli stipendi. Che succede alla polizza se c'è un rinnovo contrattuale che alza gli stipendi? Oggi (certo, per chi la ha) è agganciata e si rivaluta. E con l'ipotesi Quarta che succede?

Rinnovo salario accessorio 2015 e sblocco carriere. Col decreto Madia si è sbloccato anche il problema degli art. 54. Rinnovo contratto dipendenti pubblici: gli 85 euro dei quali si parla. L'importo in sé non è di grande entità, ma neanche da buttare via. Inoltre, sembra ci siano cambiamenti normativi importanti, si profila un superamento di alcuni punti della famigerata legge Brunetta.

La questione va comunque discussa, capita e approfondita con calma.

Bortot

Gruppo What Next organizzativo. Vedi [slide](#). Gruppo numeroso, attività in corso, riunioni e discussioni in atto.

Il gruppo propone di organizzare un evento di uno o due giorni in cui ridiscutere tutta l'organizzazione del lavoro nell'Ente.

Una sessione plenaria che analizzi il modello organizzativo dell'INFN, discuta pregi e difetti delle variazioni organizzative possibili, analizzi e proponga modelli di trasferimento di informazioni e comunicazione, definire best practice.

Delle sessioni parallele, dedicate a problemi specifici, di cui definire bene compiti, componenti, e soprattutto chair, ossia coordinatori, capaci organizzare il lavoro, coordinarlo, e riportare nella plenaria riassuntiva finale le posizioni emerse.

Ci sono infinite questioni ancora aperte su cui lavorare.

Occorrerà coinvolgere anche i Ricercatori.

E come ci si porrà nei confronti della dirigenza?

Il progetto va presentato a una riunione dei Direttori. Come porsi se aderiscono? Vanno ovviamente coinvolti. E cosa fare se si oppongono formalmente? Proseguire comunque?

E l'Amministrazione centrale, con le sue peculiarità e la sua organizzazione interna diversissima da quella delle Strutture, in che modo viene coinvolta in questa riorganizzazione?

Occorre ricordare che il focus è sul rinnovamento dell'organizzazione lavorativa, non sul lavoro nel suo specifico.

Ancora: in che tempi va sviluppato tutto questo? Con calma entro il prossimo Piano Triennale, o molto prima?

Infine: l'organizzazione del lavoro è materiale sindacale. Ma non c'è intenzione di sovrapporsi ai Sindacati, semmai di produrre proposte sulle quali confrontarsi.

Discussione.

Pischedda Nuova agenzia viaggi nazionale per tutta l'INFN. Vedi [slide](#).

Nuova gara, vinta da Cisalpina. Ci sono varie novità. Una serie di servizi è stata potenziata. I tempi di risposta per *advance booking* sono stati ridotti, fino a diventare molto brevi. La tipologia *self service* è H24, e quella assistita è stata estesa all'intervallo 8-21, online e offline (telefono, mail). In caso di emergenza ci sarà un servizio h24 per titoli di viaggio già emessi, e - per utenti TOP - anche per emettere nuovi titoli. Anche la prenotazione e il pagamento dell'hotel non richiederà anticipo al dipendente, senza indicazione di carta di credito. Sarà possibile inserire nel pool hotel disponibili anche tutti

gli hotel che utilizziamo normalmente, quindi tutti quelli “tradizionali” usati e consigliati dalle sedi INFN. Il sistema permetterà anche di prenotare hotel per eventi organizzati da noi, e dirigere lì i partecipanti.

Le anagrafiche saranno lette direttamente da sistema ogni notte, sollevando le amministrazioni dalla pesante gestione attuale di scambi di file in formato *excel* (con tutti i conseguenti ritardi).

Operativamente ci sarà un unico SIGH-ON sul nostro portale missioni all'interno del quale ci sarà un pulsante per accedere direttamente al sito dell'agenzia per la richiesta dei titoli di viaggio (quindi non serviranno più credenziali aggiuntive per accedere), si ottiene la proposta (*assisted o self service*) dell'agenzia e, al momento di fare la richiesta missione sul portale INFN, sarà possibile inserire i dati del viaggio dal sito dell'agenzia direttamente al portale, senza riscrivere nulla. Ottenuto dal portale un numero missione, esso sarà automaticamente trasferito al portale dell'agenzia, che permetterà quindi di procedere all'acquisto.

Non ci sarà quindi bisogno, come oggi sul portale CWT, di descrivere il viaggio da fare per avere i costi, trasferirli sulla richiesta di missione, e reinserirli sul portale dell'agenzia di viaggi.

Domanda: questo sistema permette di organizzare la missione e procedere con la spesa PRIMA che questa sia autorizzata all'interno dell'Ente.

Risposta: Michela evidenzia che oggi è già così, che questa è una scelta dell'Ente, in quanto i casi in cui un utente INFN procede ad acquisti impropri sono rarissimi e quindi si scelse di non ingessare il processo in attesa del completamento del flusso autorizzativo.

I titoli di viaggio arrivano immediatamente (dal fornitore, non dall'agenzia) sulla mail del dipendente.

Inoltre la contabilità dell'agenzia è integrata con quella dell'INFN e viene automaticamente precaricata sui sistemi contabili Oracle INFN, semplificando il lavoro amministrativo di gestione della missione.

I Travel Agent (TA) sono persone che possono acquistare per altri (es. chi organizza un seminario si rivolge a qualcuno in sede che risolve i problemi operativi per gli ospiti). Un TA è autorizzato e può quindi procedere ad acquisti a nome di terzi.

Si parte dal 19 dicembre con i test in alcune Strutture (BO, FE, LNF, GE, LNS). Dal 10 gennaio si partirà solo in modalità assistita per tutti e dal 13 febbraio anche in self service.

Questo accordo permetterà anche di prenotare biglietti del treno (ITALO), ma l'accordo con Trenitalia è così vantaggioso che è conveniente (per l'INFN) procedere agli acquisti con le proprie credenziali dal sito Trenitalia, come oggi, senza passare per Cisalpina per questo.

Minute Assemblea congiunta TTA e Ricercatori 2/12/2016

Alessia Bruni (per il CUG)

Unconscious bias e cambiamenti strutturali nella ricerca, anche alla luce della riforma degli enti. Vedi [slide](#).

Pregiudizi di genere. La fisica appare essere neutrale rispetto al genere, ma la diversa presenza di donne e uomini ci rivela che l'ambiente della fisica non è neutro. Questo argomento merita quindi di essere studiato con attenzione.

Terminologia: “sesso” si riferisce alla biologia; “genere” si riferisce al sociale, donne e uomini sono definiti solo dal sesso + il loro ruolo sociale. Pre-giudizi inconsapevoli: i miliardi di informazioni di cui siamo circondati sono elaborate istantaneamente dalla mente inconsapevole, che funziona in base ad associazioni veloci. Queste associazioni veloci sono molto efficaci ma, essendo basate sulle nostre conoscenze, esperienze e ambiente culturale, non possono essere esenti da stereotipi e pregiudizi. La mente consapevole, capace di fare analisi sofisticate, è molto più lenta e responsabile solo di una frazione delle nostre scelte. Le associazioni veloci sono studiate ad esempio dai test online di Harvard (<http://implicit.harvard.edu/implicit>) . Da questi test emerge l'effetto degli stereotipi nelle nostre associazioni veloci: “maschio” è associato inconsciamente a scienza, assertività; “femmina” è associata a arti e cura. “Maschile” a carriera, “femminile” a famiglia. E non solo dagli uomini. Come risultato, la scienza viene percepita come maschile e non come una disciplina di “cura”. Il merito è percepito come una caratteristica maschile. Studi fatti sottoponendo a professori di discipline scientifiche i curricula di candidati ricercatori con nomi fittizi, alternativamente maschili o femminili o di appartenenti a maggioranze/minoranze etniche mostrano che il mondo della ricerca non è esente dai pregiudizi. Le simulazioni mostrano che piccoli effetti nel riconoscimento del merito si sommano e possono dare un effetto rilevante. L'esclusione o limitazione grave delle donne dalla scienza pone forti problemi anche a livello sociale e pratico. Addirittura – in buona fede – test di medicinali o di sicurezza automobilistica sono stati tenuti per decenni avendo in mente campioni maschili, sebbene il pubblico di riferimento sia ovviamente equipartito; ovvero le donne sono spesso escluse o sottorappresentate come soggetto della ricerca o della comunicazione scientifica. Referenze selezionate da Science Europe a

<https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Risorse/ScienceEurope/ScienceEuropeGenderBias.pdf>

In fisica in Italia, dove la situazione appare migliore rispetto ad altri paesi europei, l'effetto sulle carriere è evidente e stabile negli anni: il 35-38% dei laureati sono donne, ma la percentuale scende al 29% fra i dottorati, al 20% dei ricercatori in ruolo, e così via.

Come evitare il pregiudizio? Il primo passo è riconoscere che il pregiudizio esiste, e che non se ne è esenti. Poi, è fondamentale agire a livello strutturale. La Commissione europea dà indicazioni chiare. Alla Carta Europea dei Ricercatori del 2005 sono succeduti i documenti “Structural change in research institutions: enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation” del 2011 e “Gendered innovations” del 2013. In particolare la riforma degli enti chiede il recepimento dei principi della carta; il CUG presentò a partire dal 2013 alla assemblee del personale la strategia europea per l’implementazione della Carta Europea dei Ricercatori e per la valutazione della sua applicazione, strategia che può tornare utile ora,

ie. <https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Cug/2013/2013i-HRSInBreve.pdf>

I Piani Triennali di Azioni Positive (PTAP), elaborati per legge dai CUG e recepiti dall’Ente, sono scritti cercando di applicare i documenti europei. In particolare il PTAP corrente cerca di introdurre cambiamenti strutturali a favore di uomini e donne attraverso gli obiettivi:

- Trasparenza dei processi decisionali
- Rimozione dei pregiudizi inconsapevoli
- Promozione della diversità
- Integrazione della diversità
- modernizzazione della gestione del personale e dell’organizzazione del lavoro, spesso basata su stereotipi maschili che rendono difficile la conciliazione di lavoro e vita privata.

Vedi https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Ptap/20150331_del_cd_13635.pdf

La richiesta del CUG alle assemblee del personale è di fare propri i punti che ritengono rilevanti del Piano Triennale di Azioni positive, approvato con delibera dell’ente nel 2015. Si può agire sul benessere organizzativo migliorando l’interazione interna al Personale, ad esempio organizzando incontri annuali nelle sezioni per migliorare il benessere organizzativo e monitorando le esigenze. Si può agire sulla trasparenza elaborando una strategia di comunicazione interna e chiedendo che siano introdotti meccanismi di pubblicità per la copertura di posti vacanti per incarichi di responsabilità e/o per incarichi di commissioni, ecc...

Il cambiamento può aver successo solo se la base è decisamente coinvolta. Il CUG invita a creare gruppi di lavoro congiunti con le assemblee per l’applicazione del PTAP.

Discussione:

Nell’ultimo concorso per Ricercatori, a fronte del 30% di donne partecipanti, le ammesse all’orale sono percentualmente la metà. Eppure la correzione cieca dello scritto dovrebbe essere “neutrale”. Inoltre questo dato contrasta con quanto accaduto agli scritti dei concorsi precedenti in cui la frazione di donne ammesse all’orale era proporzionale a chi si era presentato agli scritti. Occorre domandarsi se questo concorso, basato sulla risposta veloce a un numero alto di quesiti scientifici, comuni alle CSN1-3, abbia introdotto

un bias sulle caratteristiche dei candidati, di cui la differenza di successo per genere non è che un sintomo.

Bortot Nuova polizza sanitaria RBM. Vedi [slide](#). Fa un confronto fra la vecchia e la nuova polizza sanitaria, indicando in cosa si è riusciti a migliorare la polizza nel nuovo bando. Ci sono alcuni miglioramenti. Altre variazioni, che erano state indicate al gruppo di lavoro sulla polizza, non sono state raggiunte. Complessivamente appare esserci un miglioramento. Dà anche alcuni consigli su come meglio interagire con la “nuova burocrazia” per usare la polizza.

Passeri Aggiornamento su problematiche acquisti.

Il DG ha annunciato una riforma delle tecniche di acquisto, iniziando dalla riduzione del numero di RUP. Cosa ragionevole, ci sono oltre 1200 RUP, gli altri Enti ne hanno poche decine. Inoltre, l'ANAC certificherà gli Enti come stazioni appaltanti, e l'INFN ha interesse a offrire un'immagine virtuosa.

La decisione di eliminare la possibilità di ricoprire l'incarico di RUP per gli associati ha senso nella direzione di riduzione del numero di RUP, ma ha comportato un aggravio di lavoro per i dipendenti.

La mancanza di preparazione tecnica del Personale non Amministrativo che svolge compiti di RUP è stata riportata al DG fin dalla scorsa estate, e la risposta è che si andrà verso un numero di RUP molto ridotto e di professionisti dedicati. Comunque il tempo passa e le novità latitano, anche se le circolari recenti cambiano qualcosa alleviando un po' la burocrazia.

Intanto però le difficoltà permangono, e i tavoli tecnici fra Direttori e fra Responsabili Amministrativi non producono molti risultati.

Gomezzi Il DG ha dato indicazioni più restrittive della legge anche perché molto preoccupato delle decisioni ANAC. Se l'INFN non sarà considerata Stazione Appaltante, dovrà demandare a Personale di altri Enti le gare di alto valore economico, perdendone il controllo. L'Assemblea TTA ha incaricato un gruppo di lavoro, includente anche Ricercatori, che ha analizzato la situazione e presentato al DG una serie di problematiche emerse. Però le cose vanno avanti lentamente, anche per l'ambiguità delle leggi, che spinge il management, esposto a rischi per errori amministrativi, ad essere molto prudente.

Discussione.

Brunengo evidenzia che non solo il DG è esposto a multe salatissime in caso di errori. Tutti coloro che fanno i RUP sono esposti a questo, anche se in misura minore, con l'aggravante che non sono istituzionalmente preposti a questo tipo di pratica amministrativa. Bisogna quindi trovare una soluzione, ed in tempi non lunghi. Non se ne può più.

Gentile (da remoto) relaziona sull'interazione col DG, confermando che la sua indicazione è quella di arrivare a una struttura interna all'AC che fornisca un “Servizio RUP” alle Strutture. Dovrebbe essere formato da alcune decine di persone dedicate e distribuite nelle Strutture, che svolgeranno “il mestiere di RUP”.

Discussione.

C'è contestazione alla AC di mancanza di supporto e soprattutto di carenza di circolari esplicative che forniscano un "pro-forma" omologo in tutte le sedi, col risultato che si va come sempre in ordine sparso.

Gomez specifica che la legge dice che fare il RUP è ordine di servizio da parte del Direttore verso un incaricato, che quindi non può rifiutarsi. Osserva tuttavia che questo non è necessariamente uno svantaggio per il Personale. Se sei comandato a svolgere un ruolo per il quale non sei adeguatamente formato, sarà poi difficile condannarti per eventuali errori.

Discussione.

Bortot porta l'esperienza di Torino, in cui è stato nominato RUP (per tutti!) un Amministrativo, che però è in difficoltà grave per la mancanza di competenza tecnica sul materiale da acquistare, il che comporta interminabili riunioni con "consulenti", che poi sono i veri acquirenti, e di conseguenza si ottiene un sovraccarico di lavoro per lui e perdita di tempo in generale.

Passeri Bisognerebbe scindere l'attività amministrativa, tipica del RUP, con la competenza tecnica dell'acquirente, che conosce il mercato e sa esattamente cosa vuole. Come precisa anche **Gentile** da remoto, non è questa la visione del DG, che vuole invece che il RUP sia un esperto conoscitore del mercato, il che per molti acquisti può essere realizzato, ma per molti altri è molto difficile. Finisce col tornare a coinvolgere l'acquirente nel ruolo di RUP.

Discussione.

Gianoli porta l'esempio di come funziona il CERN. Efficiente, ma comporterebbe una forte ristrutturazione dell'attuale modo di funzionamento.

Discussione.

Discussione sul mantenimento nella *mailing list* dei Rappresentati scaduti. Roberto, a seguito delle criticità emerse e segnalate da parte di un ampio numero di rappresentanti, propone di rimuoverli, mantenendo però almeno gli ex RN.

Discussione.

Non si arriva a una conclusione, per cui Roberto rimanda la decisione a una discussione offline, da tenersi comunque presto.

La riunione si conclude alle ore 12.