

Assemblea nazionale RPTTA – 20-21 marzo 2019

Aula Magna Dipartimento di Fisica e Astronomia, Firenze

Mercoledì 20 marzo 2019

Saluto del Direttore della Sezione di Firenze: Oscar ADRIANI

L'assemblea Nazionale dei Rappresentanti del Personale TTA inizia con il saluto del Direttore della Sezione, che dà il benvenuto a tutti. Anche se non è facilissimo arrivare fino al Polo Scientifico, dove ha sede la Sezione INFN, Firenze può sempre ospitare le riunioni. È doppiamente contento perché vede le due comunità unite: la vita dell'Ente si basa su Ricercatori e Tecnologi, ma anche moltissimo su Tecnici ed Amministrativi, quindi è importante che ci siano soluzioni condivise.

Adriani augura all'Assemblea che possa discutere su tutte le problematiche del personale nell'ente. Roberto Gomezel al termine prende la parola e ringrazia il Direttore per la disponibilità e l'ospitalità e testimonia quanto egli sia attento alle problematiche del Personale su art. 54 e art. 90. Ringrazia inoltre i colleghi Rappresentanti che hanno organizzato la riunione.

Comunicazioni e resoconti CD – Roberto GOMEZEL ([vedi file](#))

Elezioni nuovi rappresentanti: dall'ultima assemblea di Frascati ci sono state nuove elezioni TTA:

- Alberto Moni – rapp. TA LNL (rinnovo)
- Lucio Toscano – rapp. TA LNS, a seguito delle dimissioni di Nancy Schilirò

Roberto ricorda che questa è la sua penultima Assemblea Nazionale come Rappresentante Nazionale del Personale TTA e che il lavoro svolto in questa sede è stato molto importante e rilevante. È convinto che la Rappresentanza TA crescerà ed anche se la comunità non è sempre molto cosciente dell'importanza del ruolo del Rappresentante Nazionale in CD, molti elementi di cambiamento ci sono stati.

Spera che si riesca ad approvare a breve al disciplinare per il lavoro agile, che è nato da questa Assemblea: la comunità TTA è molto presente e costruttiva e con What next TTA ha consentito a molte persone di testimoniare sulla realtà lavorativa e ha dimostrato un coordinamento del lavoro a livelli che non ci si aspettava.

Posizioni previdenziali del Personale

A dicembre c'è stata la comunicazione che è stata completata la sistemazione delle posizioni previdenziali del Personale iscritto all'INPDAP, a parte 15 casi che saranno sanati direttamente dall'INPDAP.

- Si tratta di 1.100 posizioni di dipendenti in servizio al 1-1-2015
- Se a qualcuno risulta che ci siano ancora inesattezze nella situazione previdenziale del sito INPS va segnalato.

Delega Riordino EPR

- Il Presidente comunica che il governo si appresta a chiedere una delega per riordinare Università e Ricerca, che potrebbe prevedere anche accorpamenti e semplificazioni.
- I temi per la legge delega sono in corso di elaborazione da parte di una ampia commissione di giuristi selezionati dal MIUR.
- La CRUI ha poi ottenuto che venissero aggiunti alla commissione 3 rettori, che sono quelli di BG, BA, SS. Il rettore di SS, Massimo Carpinelli, è probabilmente l'unico non giurista

nella commissione.

- Non ci sono aggiornamenti sull'esito sino a questo momento

Sull'elezione del Presidente, il nostro Statuto non permette che possa essere nominata una persona che non sia eletta dal CD, il Ministero competente potrebbe solo chiedere che venga svolta una nuova elezione.

Decreto concretezza 135/2018

- Convertito in legge dal DL 12/2019
- L'art.11 prevede l'adeguamento dei fondi destinati al trattamento economico accessorio del personale dipendente della pubblica amministrazione

Viene rilevato che in questa legge si prevede il rilevamento biometrico per i dipendenti PA, al posto dell'utilizzo del badge.

Domani potrebbero darci qualche informazione in più le OO.SS invitate.

Art.90 CCNL 2018 (ex ART.54)

- Per quanto riguarda le progressioni verticali ex art.54, il nuovo CCNL permette di costituire un fondo dedicato, ma lo vincola al recupero dei risparmi prodotti dai pensionamenti.
- Conteggiando solo il risparmio annuale si hanno risorse per poco più di 100 passaggi, invece integrando i risparmi su tutti gli anni seguenti si hanno risorse molto più abbondanti. L'Ente ha deciso di provare a utilizzare questo secondo metodo di calcolo, ma bisogna superare lo scoglio dell'approvazione dei revisori e del MEF.
- La situazione è ancora fluida, anche se dal MEF arrivano segnali informali non troppo positivi
- Si sta lavorando per avviare un processo che permetta di avere uno sbocco alla situazione, ma non si vede ancora la luce verde

Roberto: le OO.SS. potrebbero organizzare una protesta verso il Governo su questo punto. Bisogna trovare un modo per uscire da questo *impasse* e lo sforzo dovrebbero farlo anche i Ministeri.

Domanda: solo il Personale IV-VII è legato all'art. 90?

Risposta: sì, una circolare della Funzione Pubblica ha legato l'art.54 al salario accessorio e questo ha determinato tutti i problemi successivi.

Domanda: perché nel contratto del 2018 si è creata questa situazione, che nelle altre realtà del comparto, ad es. la Scuola non c'è?

Risposta: l'art.90 è purtroppo scritto male e non c'è modo di capire come possa essere implementato.

Telelavoro 2019

- Richieste telelavoro pervenute > 2%
- CD ha deliberato aumento della percentuale al 3.5%
- Totale richiedenti: 73
- Approvate 72 posizioni
- 1 esclusa a causa di richiesta di telelavoro all'estero non prevista dall'attuale disciplinare
- Risulta abbondantemente superato in molte strutture il 2% del personale complessivo della struttura
- Il nuovo disciplinare prevede
 - la possibilità di telelavorare dall'estero
 - Introduce nuovi punteggi in presenza di situazioni di assistenza o cura di più figli
- Attualmente Il nuovo disciplinare è fermo in mancanza di approvazione dei delegati

sindacali

Call personale interno per posizioni AC

A dicembre il DG ha illustrato criticità per mancanza di alcune posizioni in AC. L'urgenza prevede la possibilità di utilizzare il comando da altre PA per coprire 15 posizioni. Prima di ricorrere al comando viene chiesta la possibilità di valutare la disponibilità della mobilità

Il DG propone di fare una procedura unica in due passi, di cui il primo è la mobilità interna e l'altro il comando.

Risultato importante: la call prevede il riferimento a funzioni ed esperienza senza richiesta di un titolo di studio specifico. Questo permette a chiunque abbia maturato esperienza la possibilità di presentare la propria candidatura, come avevamo chiesto al DG a seguito di una precedente call interna.

I colloqui si sono tenuti la settimana scorsa, si vedranno gli esiti a breve.

Inizialmente è stato chiesto il 100% di disponibilità con la previsione di poter prendere un art.15 nelle Strutture per supportare la perdita nella Struttura di appartenenza.

Esisteva reale il rischio che i Direttori non permettessero di impegnare il proprio personale al 100%, per questo ho scritto al Presidente e al DG per chiedere di valutare se poteva esserci la possibilità di permettere a quanti non potevano dare la disponibilità al 100%, ma parziale, e su questo c'è stata disponibilità di entrambi di valutarlo in fase di colloquio.

Dalla platea: questa call è stata presa come una possibilità di trasferirsi.

Risposta: sì lo so, il rischio c'era. Tuttavia alcune persone si sentono poco valorizzate in alcuni casi e offrire il proprio contributo per attività in AC potrebbe aiutare la loro motivazione. Quello che questa call ha evidenziato è stata, a volte, la mancanza di controposte da parte dei Direttori, nel senso che potevano esserci delle aree di attività mancanti in Sezione e questa call poteva essere l'occasione per evidenziare ed esprimere questa esigenza di alcuni colleghi.

Intervento dalla platea: forse è stata realizzata in questo modo per rispondere alla richiesta di fare mobilità dalle Strutture, che nella call precedente di AC non era prevista perché aveva riguardato solo il Personale di AC.

Roberto sottolinea che culturalmente siamo abituati a pensare al nostro lavoro solo nelle Strutture e ciò è quello che può accadere; è comunque negativo che a seguito della call, alcuni direttori non abbiano circolato le informazioni all'interno della struttura.

Domanda: va bene guardare l'aspetto positivo, ma la criticità nelle Strutture resta; vale la pena di fare call se tutto il management cambia a breve?

Risposta: bisognerà vedere chi saranno il prossimo Presidente e il prossimo Direttore Generale, potremmo porre la questione ai prossimi candidati Presidenti.

Smart working

Presentazione a dicembre di una prima proposta del GdL con alcuni punti aperti:

- Valutazione Direttore o commissione centrale
- Percentuale posizioni di lavoro agile
- Giorni o numero ore massimo
- Periodo di inoltro delle richieste

Proposta del gdl a seguito di feedback del CD a febbraio 2019:

- destinato al personale di IV-VIII livello
- decisione Direttore per posizioni lavoro agile
- si applica in questa fase al 10% del Personale
- concesso per periodi di 6 mesi all'interno dei quali si possono utilizzare fino a 250 ore in frazioni di almeno 4 ore e con un massimo mensile 50 ore – Viene comunque previsto un margine di flessibilità gestita dal direttore.

Molto diverso rispetto a quanto proposto dall'Assemblea Nazionale, resta comunque una sperimentazione per due anni che potrebbe portare a modifiche in base all'esperienza accumulata.

La bozza ora distribuita ai Direttori e al CUG con successivo passaggio al tavolo sindacale

Roberto dice che preferisce portare avanti la bozza con alcuni paletti piuttosto che non averla disponibile.

Dalla platea: chi ha lavorato sulla bozza dell'Assemblea dice che bisognerà discuterne fra un paio di anni, dopo che il Disciplinare sarà stato rodato.

Domanda: il Direttore può rendere inapplicabile lo smart working?

Risposta: sì certo, è un'opportunità e non un diritto. Tuttavia non ci sono motivi per ostacolare la sua applicazione, sono i Responsabili dei Servizi che potrebbero avere difficoltà nella gestione e quindi dovranno essere aiutati. Mancano per ora dei protocolli che educino le persone a lavorare con altre persone in smart working. Ci sono alcuni corsi attivati per questo motivo, ad es. la scuola della P.A. prevede corsi di formazione gratuiti per relazionarsi con lo smart working.

Riconoscimento anzianità pregressa

A seguito del parere al Consiglio di Stato positivo per quanto riguarda la possibilità di riconoscere l'anzianità pregressa al Personale che era stato assunto con i precedenti regolamenti del Personale. Esiste un tavolo tecnico composto da Ronconi, Fiori, Quarta e Carletti il quale sta lavorando per una proposta operativa. Allo stato attuale il lavoro non è ancora concluso.

Incentivazione RUP

Il DG ha illustrato gli sviluppi della proposta di incentivazione dei RUP a seguito delle discussioni avute con i Direttori.

Presenta un quadro che evidenzia che nello scorso anno vi sono state nell'Ente: circa 190 procedure di acquisto sopra i 40 keuro e 10.000 sotto i 40 keuro.

Il CD ritiene che i due casi vadano trattati separatamente, dando priorità alle gare di grande importo per le quali la legge stessa prevede l'incentivazione. È stato dato mandato al DG di preparare una bozza di regolamento da discutere a fine marzo

Per le gare con i DEC previste incentivazioni al RUP e alle figure di supporto. Prevista una proposta di regolamento che preveda tabelle di percentuali per CD di Marzo. I Rapp. Personale sono stati consultati nella discussione con DG e Simona Fiori. Per i RUP sotto i 40 keuro si ipotizza un incentivo a carico del Salario accessorio.

Roberto riporta che nell'ultima fono del gdl con il DG, Bruno Quarta ha chiesto quali indicazioni si potevano dare per acquisti sotto i 40 kEuro. Roberto non ha dato indicazioni e chiede ora all'Assemblea se ce ne sono. Ha però sottolineato che la figura del RUP andrebbe rivista, separando aspetti amministrativi, in carico al RUP da quelli tecnici, con figure di supporto. Su questo aspetto i Direttori non sono tutti d'accordo. Non crede nell'Ufficio Acquisti (in Sezione) come quello specializzato negli acquisti, dal momento che finora non ha funzionato: bisognerebbe distinguere le figure di chi definisce l'oggetto dell'acquisto, da chi segue tutto l'iter amministrativo.

Commento da presenti in videoconferenza: si dovrebbe passare per il sistema di sicurezza RSPP nell'acquisto, soprattutto in determinate situazioni e con certi acquisti.

Domanda dalla platea: è ancora valido il discorso sul numero di RUP da abbassare?

Risposta: sì ma non è ancora stato risolto.

Commento: centralizzare e generalizzare non serve perché siamo autodidatti.

Risposta: non c'è una soluzione unica, ma andrebbe pensato come regolarsi.

Elezione presidente INFN

Il Presidente ha avviato ufficialmente la procedura per la selezione del nuovo Presidente, fissando la data della votazione in CD per il 30 maggio prossimo. A partire da CD Febbraio i Direttori possono consultare il Personale delle Strutture, il 14 marzo sarà aperto il DB per inviare in modo anonimo fino a 3 candidature. Il DB sarà chiuso alle ore 15:00 del 14 aprile prossimo.

Successivamente, come da Statuto, il Presidente accerterà che i candidati così individuati siano in possesso dei requisiti necessari e siano disponibili a ricoprire l'incarico. I candidati avranno tempo 15 giorni per inviare un curriculum vitae che sarà reso disponibile al CD.

Sarebbe utile provare a individuare dei temi che il personale ritiene importanti sui quali chiedere l'orientamento dei futuri candidati ufficiali prima dell'elezione di maggio

Trasferimento tecnologico

E. Previtali, Coordinatore del Comitato Nazionale Trasferimento Tecnologico, ha fatto un report all'ultimo CD dell'attività di trasferimento tecnologico degli ultimi 4 anni.

Il mondo del TT è cambiato molto rapidamente e l'Ente in questi anni ha adeguato a potenziato le proprie attività in questo settore, grazie anche al supporto di personale dedicato.

Sono stati aggiornati i documenti normativi interni, il disciplinare TT ed il disciplinare degli spin-off e sono state realizzate una serie di nuove iniziative che hanno permesso un netto incremento dei risultati ottenuti, senza intaccare la spesa per la ricerca, anzi, portando il sistema in attivo

Nel quadriennio 2015-2018 si sono registrate in media **21 proposte di invenzione l'anno**, con una media di **8 brevetti depositati ogni anno**, portando il portafoglio brevetti dell'Ente a 54 unità

Le entrate da **commesse e collaborazioni** con le aziende sfiorano i **2 milioni l'anno**, di cui circa il 60% a copertura dei costi

Il personale chiave di supporto al TT ha un contratto di assegno di ricerca, auspica che il CD bandisca posizioni a tempo indeterminato

È importante accrescere l'attenzione del personale al Trasferimento tecnologico e alla tutela della proprietà intellettuale

Roberto sostiene che il rapporto tra il Referente locale del TT e il Rappresentante locale nelle Strutture a volte non è stretto e per questo sarebbe utile che i Rappresentanti si facessero carico di portare elementi di maggior coinvolgimento all'interno delle Strutture.

Disciplinari elezioni Rappresentanti Nazionali

Elaborate le variazioni al disciplinare che regola le elezioni dei Rappresentanti Nazionali.

Introdotte le modifiche che prevedono un rappresentante nazionale Tecnici Amministrativi e un rappresentante nazionale Ricercatori Tecnologi. Riportata nel disciplinare la modifica della circolare riguardante la rappresentanza tecnologi per sedi con numero inferiore a 5.

Introdotta la possibilità di voto elettronico dandone mandato al Presidente che specificherà tale evenienza nella disposizione di indizione delle elezioni stesse. Disciplinare in approvazione nel CD di dicembre o gennaio

Sul voto elettronico, Roberto spiega come sarà: nessuna Commissione locale, ma solo quella Nazionale ed il processo sarà più o meno lo stesso del voto tradizionale, con elenchi resi pubblici nelle Strutture. Il sistema di voto elettronico è quello già usato per il sondaggio sulla rappresentanza nazionale, proposto tempo fa.

Piano Performance

Gruppo di lavoro per rivedere il piano della performance organizzativa

Componenti: C. Meroni (coordinatrice), P. Palmiotti, P. Campana, R. Carletti, S. Falciano, M. Grassi, A. Masiero, A. Passeri, R. Gomezel.

Ci sono stati molti incontri per rivedere gli obiettivi strategici, gli obiettivi operativi, gli indicatori ed i target:

- Volontà di introdurre inizialmente per il 2020 una valutazione della performance individuale per le figure che prevedono parte di indennità legata a una primalità (Responsabili di Servizi, primalità ora è legata alla presenza)
- Proposta di introdurre il processo What Next TTA nel piano della performance Organizzativa, per fornire uno strumento che possa essere utilizzato anche dal futuro

management.

Aggiornamento Corso Rappresentanti del Personale 2019 - Lorena STELLATO ([vedi file](#))

Lorena Stellato, coordinatore del gdl mostra quali siano stati gli sviluppi dopo un anno dalla presentazione del corso Rappresentanti ai Ricercatori e ricorda che ora il gdl è congiunto con alcuni ricercatori Rappresentanti:

- 3 riunioni in fonocoferenza: *21 gennaio, 31 gennaio e 4 Marzo 2019*;
- definito meglio il target, avendo presenti i cambiamenti avvenuti (platea dei discenti, statuto);
- creato nuovi moduli e revisionato quelli esistenti;
- prodotto un documento preliminare con la proposta di programma del nuovo corso;
- individuato tra la metà di ottobre e la fine di novembre il periodo favorevole allo svolgimento del corso;
- mantenuta la durata del corso con inizio alle 14.30 del primo giorno e fine alle 13.00 del secondo giorno.

Tenuto conto dei feedback ricevuti dai discenti che hanno frequentato il corso nelle precedenti sessioni e, considerati i contributi ricevuti dai colleghi ricercatori entrati a far parte del gruppo di lavoro e avendo presenti i cambiamenti avvenuti negli ultimi mesi (il nuovo Statuto cambia le assemblee nazionali) abbiamo individuato il periodo favorevole allo svolgimento del corso tenendo presente l'agenda INFN (PT, What next TTA, CSN ecc.) e al fine di ottimizzare la disseminazione, stiamo valutando la possibilità di attivare un corso rivolto a tutto il personale INFN (fruibile anche on-line).

È stata individuata la struttura generale del prossimo corso, arricchendola con parti finora non presenti, grazie alla creazione di nuovi moduli e la revisione di quelli esistenti. È stato prodotto un documento preliminare con la proposta del nuovo programma, ancora in bozza.

Il periodo più favorevole allo svolgimento del corso è tra fine ottobre e gli inizi di novembre per il 2019.

Cose da fare: programmare la prossima fono conferenza, ultimare il documento preliminare sulla nuova struttura del corso, raccogliere le dichiarazioni di interesse dai rappresentanti in carica, fissare il luogo e la data di inizio del corso

Sarebbe auspicabile ottimizzare la disseminazione, valutare la possibilità di attivare un corso rivolto a tutto il personale INFN e non solo ai Rappresentanti del Personale. Si ricorda che il gruppo è aperto ad accogliere quanti vogliono partecipare attivamente ed è disponibile a suggerimenti.

Roberto ricorda quanto sia stato importante il contributo di Duranti e Passeri, i ricercatori del gdl, soprattutto per capire cosa mancasse nel corso. Sulla formazione a tutti, bisogna capire come realizzarla.

Dalla platea: proposta positiva, difficile ora trovare persone che si candidano a Rappresentante locale del Personale. Il corso può servire per far crescere sia il Rappresentante locale che per il Personale sull'importanza della figura.

Altro intervento: il ruolo del Rapp. locale dovrebbe essere riconosciuto ai fini della carriera.

Dalla platea: viene segnalata la mancanza di chiarezza da parte dei colleghi sulle competenze del R.L., perché spesso vengono fatti quesiti su materie sindacali.

Risposta: è stato fatto un tentativo in passato di scrivere manuali sulla Rappresentanza, ma senza essere riusciti a portarli a termine.

Commento: come Ente siamo privilegiati ad avere i Rappresentanti del Personale e bisogna cercare di mantenerli, ma bisogna marcare una differenza tra le due aree, quella sindacale e quella della Rappresentanza locale, con uno scopo unico, quello di migliorare la vita del dipendente e noi RL possiamo aiutare a capire meglio le dinamiche del Personale.

Roberto: consentire un miglioramento dell'ente come processo di organizzazione interno.

Aggiornamento Stabilizzazioni – Roberto GOMEZEL

Roberto aggiorna sulla situazione delle stabilizzazioni: l'iter sembrava finito, ma ci sono ancora le

persone che ricadono sotto il comma 1 misti e i comma 2 (per ulteriori dettagli vedi circolare della Funzione Pubblica, numero 1 del 2018 su questo argomento). Il Presidente ha concordato con i Sindacati che nel caso arrivino i 15 milioni richiesti si è reso disponibile a vagliare la situazione.

Aggiornamento gruppo What next TTA – Simona BORTOT ([vedi file](#))

La coordinatrice del gdl descrive lo stato dell'arte di Whatnext TTA: la fase 1, quella dell'ideazione è terminata, con la presentazione dei 21 progetti al workshop di ottobre 2018 a Bologna, dal quale è scaturito il Libro degli Atti, che è quasi pronto per la pubblicazione.

È iniziata la fase 2, quella della concretizzazione, che è partita un po' a fatica a causa di alcuni problemi pratici. I moderatori si sono trovati poi con la metà degli iscritti e spesso non con le stesse persone. Inoltre alcuni progetti erano finiti già nella prima fase, mentre altri non sono ancora partiti ad oggi ed altri non hanno iscritti.

È stato creato un nuovo sito su INDICO, con i progetti presentati a Bologna, sono state create le mailing list sulla base degli iscritti ai singoli progetti e non più per ambiti. Sono partite le fono.

Non è stata una partenza come la si aspettava, si pensava che sarebbe stata più scoppiettante.

Tuttavia all'interno dei gruppi i lavori sono partiti e stanno andando avanti molto bene, con gli iscritti che partecipano quasi totalmente.

Fa notare che ci sono molte persone nuove ed alcune non hanno saputo nulla di Whatnext TTA, se non a Bologna e ne sono entusiasti. Alcuni provengono dalla prima fase, mentre altri hanno lasciato, perché provati emotivamente, anche se seguono l'andamento delle fono.

A questa fase si sono iscritti anche Direttori di AC, come Simona Fiori, Renato Carletti ed Amedeo Staiano.

Per la concretizzazione la *deadline* è fissata a fine giugno/inizi di luglio, per poi fare la presentazione al massimo a settembre al management.

Sul grado di concretezza dei progetti, dipende da quello che è l'obiettivo, alcuni più piccoli hanno trovato il livello di concretizzazione e stanno andando avanti velocemente.

Si farà il possibile per portare tutti a compimento, a parte quelli che non riescono a partire.

Per la fase 3, quella della realizzazione, alcune riflessioni: il management ha scambiato la fase che è ora partita, di concretizzazione, per quella finale, che invece sarà di esclusiva loro competenza. In questa seconda fase, si rimane nella gestione bottom-up. Per rispetto di quelli che ci hanno lavorato, anche perché alcuni hanno perso fiducia in quello che si poteva raggiungere.

Un po' di amarezza per i numeri, solo 70 iscritti.

Roberto: non tutti hanno voglia di portare avanti un'idea, è facile lanciarla ma poi concretizzarla richiede energia. Al di là della realizzazione, non bisogna dimenticare che ci è stata data questa opportunità.

Simona: invito a quelli che non sono partiti a farlo.

Dalla platea più persone invitano Simona a non scoraggiarsi, perché il lavoro della fase 1 è stato immenso e perché le persone iscritte sono molto operative, cosa difficile da trovare in altri contesti.

Simona risponde dicendo che potrebbe esserci stato uno scollamento tra Assemblea e le persone che lavorano in What next TTA.

Risposta dalla platea: può esserci stato, forse tanti argomenti hanno un po' disorientato. Oppure un appesantimento nella struttura dei gruppi, con il moderatore, il comoderatore ed inizialmente un po' di confusione o anche i gruppi non più identificabili come nella prima fase, per ambiti, ma per progetti, anche di più ambiti.

Commento dalla platea: il confronto tra le persone è stata la cosa più importante emersa da What next TTA, ha fatto crescere questa Assemblea e ha creato un approccio tra noi Rappresentanti, nuovo nell'Ente: ancora non abbiamo chiari gli effetti, ma ne è sicuramente scaturita una grandissima ricchezza.

Viene comunicato che il Coordinatore della CCR, Claudio Grandi, ha chiesto ad alcune persone di seguire i gruppi di lavoro per il progetto FORMAT, per capire quali esigenze di tipo informatico emergano all'interno dei progetti e per offrire un *feedback* in CCR, con fono quindicinali di aggiornamento. Grandi è iscritto al progetto ed invita periodicamente gli altri membri del Comitato a farlo.

Intervento dalla platea su iscrizioni dei Direttori di AC: possiamo vederlo come un segnale

positivo?

Simona: qualche difficoltà iniziale a far capire che siamo ancora nella fase di bottom up c'è stata. Roberto informa l'Assemblea che ci sarà un incontro del gruppo ristretto e moderatori con il DG ad aprile, per potergli mostrare i progetti, cosa che non era avvenuta ad ottobre 2018, per assenza imprevista del DG al workshop.

Giovedì 21 marzo 2019

Aggiornamento gruppo di lavoro polizza INA - Sergio BURIOLI ([vedi file](#))

Il *gdl* è stato allargato ai ricercatori dopo l'assemblea di Pavia di giugno dello scorso anno. La mailing list dei referenti non è attiva. Viene chiesto ai Rappresentanti del Personale di ogni Sezione/Lab di fare da referenti per raccogliere informazioni su:

- Numero di non polizzati in sede
- Numero e stato dei ricorsi

da comunicare al Gruppo in modo da aggiornare il censimento iniziato nel 2016.

Dopo un'introduzione storica sulla polizza INA, Sergio inizia a mostrare quello che è accaduto negli ultimi anni, dal 2016:

La pianta organica a TI dell'INFN è passata da 1722 unità dell'aprile 2016 a 1957 di agosto 2018 (incluso 170 stabilizzazioni del 1/10/2018)

Quindi ci sono 235 non polizzati da aggiungere ai 161 che porta ad un totale di 396 persone alle quali andranno poi sommati gli altri 73 ricercatori/tecnologi in corso di selezione. Tendiamo al 23% del personale.

Costo della Polizza INA dal ***Bilancio di Previsione dell'INFN per l'Esercizio Finanziario 2017***: 11 MEuro.

Si passa poi ad analizzare lo stato dei ricorsi per Sezione, con molti che non hanno avuto ragione in primo grado, pochi ricorrenti in secondo grado, pochissimi in Cassazione.

Ci sono state alcune riunioni sindacali con un avvocato a LNF che ha presentato una strategia per ricorsi in primo grado e in Cassazione.

Non c'è comunque coordinamento tra Sindacati e l'Assemblea.

Domanda: cosa sta facendo l'Ente in merito e come vedete l'eccessiva cautela del management su questo argomento?

Risposta: l'Ente sta valutando quante persone vincono o perdono per capire se è il caso di conciliare.

Dalla platea si propone di provare a smontare questo prodotto (polizza INA), per proporre un altro che valga per tutti o almeno una nuova proposta per i non polizzati.

Roberto: su quest'ultimo punto e sull'eccessiva cautela da parte del management, ricordo che c'è stata una presentazione di Ronconi al CD tempo fa, per fare il punto della situazione; poi però non si è arrivati a nessuna soluzione in CD, perché poteva esserci una valutazione negativa da parte dei Revisori dei Conti. L'argomento è spinoso, non c'è soluzione e la conciliazione così come era stata pensata dal Presidente Petronzio non è più prevista.

Dalla platea: la posizione del Presidente sulla conciliazione è molto chiara, non la si vuole fare e la sentenza a Camere Unite della Cassazione del 2015 su un prodotto simile di un altro Ente ha dato man forte a questa posizione.

Burioli: per chiudere la polizza INA poi dovremmo essere tutti d'accordo e le possibili soluzioni potrebbero essere:

► ***Stipulare per tutti una nuova forma di previdenza integrativa?***

Legge D'Alema: compatibilità giuridica

Estinguere tutte le polizze INA attuali e attivare quella nuova

Supporto dei Sindacati

► ***“Versare” la Polizza INA nel Salario Accessorio***

Art. 11 del Decreto Legge n. 135 del 14/12/2018, convertito con modificazioni dalla L. 11 febbraio 2019, n. 12 (in G.U. 12/02/2019, n. 36).

Adeguamento dei fondi destinati al trattamento economico accessorio del personale dipendente della pubblica amministrazione:

“In ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento:

- a) agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico;
- b) alle risorse previste da specifiche disposizioni normative a copertura degli oneri del trattamento economico accessorio per le assunzioni effettuate, in deroga alle facoltà assunzionali vigenti, successivamente all'entrata in vigore del citato articolo 23. 2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano anche con riferimento alle assunzioni effettuate utilizzando, anche per quanto riguarda il trattamento accessorio, le risorse di cui all'articolo 20, comma 3, del decreto legislativo n. 75 del 2017.”

Questo il testo dell'art. 11, in parte incomprensibile e si chiede un aiuto ad esperti di materie giuridiche oppure ai Sindacati per capirne i contenuti.

Domanda: qual è la strategia se non è possibile fare la conciliazione?

Risposta: cercare una soluzione su un tavolo coordinato Sindacati-Dirigenza.

Roberto: chiede l'appoggio dei Sindacati perché si possa arrivare ad una soluzione, che potrebbe essere di congelare la polizza INA e stipulare un nuovo prodotto oppure dare a chi non ce l'ha qualcos'altro. Se nulla viene fatto, via via le persone vanno in pensione e questo diventa qualcosa di sempre più difficile da ottenere. È importante mantenere l'informazione e cercare qualcosa nella disciplina dei CCNL.

Aggiornamento gruppo di lavoro dei tecnologi - Stefano LEVORATO ([vedi file](#))

Argomenti di discussione del gdl (Arezzini, Brunengo, Drago, Gomezel, Lo Re, Levorato, Musmeci, Ricci, Spinella, Travaglini):

- a. Stato del gruppo di lavoro in relazione alla fusione della rappresentanza con ricercatori e proposte relative ai prossimi passi futuri
- b. Discussione relativa al disciplinare concorsi

Questo gruppo e' nato per portare alla luce, nonché' rivendicare (in senso positivo) le necessità e discutere le esigenze dei tecnologi

Aspetto fondamentale soprattutto adesso in vista della ridefinizione delle rappresentanze

Sono emersi due aspetti importanti: è già in corso un cambio di atteggiamento nell'assemblea dei ricercatori nei confronti dei tecnologi; c'è la necessità di generare una sensibilità condivisa tra R & T ed in relazione a quest'ultimo punto, esistono sedi dove questo cambio di sensibilità è già effettivo (LNF), tanto che viene prodotta un'unica relazione congiunta R&T, ma esistono sedi invece dove esiste una criticità (forte) sulle tematiche condivise tra R&T.

Relativamente al gruppo, è importante che si rimanga attivi nella nuova Assemblea RT, perché abbiamo bisogno di «bilanciare» la componente ricercatori soprattutto perché la figura del tecnologo è molto sfaccettata. Inoltre se domani in RT vogliamo mantenere il gruppo, bisognerà essere di supporto al nuovo rappresentante RT per discutere di quelle tematiche che supportino l'esistenza del gruppo stesso (e ve ne sono) ed infine vorremmo discutere con il prossimo rappresentante RT, perché c'è l'esigenza di una sensibilità alle problematiche di una figura molto diversificata quale la nostra (comprende fisici, informatici, tecnologi di servizio, amministrativi etc).

A proposito della scarsa partecipazione alle riunioni del gdl, è stata proposta una possibile soluzione: discussione di uno o due temi specifici, mantenendo la struttura del WG, in modo da

suscitare l'interesse e la partecipazione di più persone.

Disciplinare concorsi

Discussione sull'effetto del nuovo disciplinare concorsi in relazione all'ammissione agli orali per il concorso di primo tecnologo:

In generale è stato riportato «malcontento» presso le sezioni.

Anche la componente R ha espresso una serie di perplessità in relazione al nuovo disciplinare

→ Difficile capire quali siano i criteri con cui vengono attribuiti i punteggi: come funziona la valutazione delle pubblicazioni? Citation index?

→ Come vengono considerate (che peso hanno) le attività di coordinamento locale/nazionale?

Ci si interroga perché, ad esempio, in alcuni casi tecnologici di esperienza anche con attività di coordinamento abbiano ricevuto basse valutazioni, si fa fatica a capire qual è il metro di giudizio, *bias* o un *appiattimento generale*.

Importante capire qual è il metro di giudizio in modo da capire quali sono gli aspetti del proprio CV da migliorare, anche se può essere pericoloso.

Anche i ricercatori hanno espresso le loro perplessità con la «Lettera aperta sui prossimi concorsi al Consiglio Direttivo», nella quale si evidenzia:

- il grande peso dato fin da subito all'attività di terza missione, laddove sarebbe più opportuno un incremento graduale nel tempo;
- per attività di coordinamento sono intesi solo gli incarichi interni all'INFN, legati principalmente alle CSN, mentre tutti i ruoli di coordinamento in collaborazioni internazionali rientrano sotto l'attività scientifica;
- possibile difficoltà a raggiungere la soglia di ammissione all'orale nel concorso da PR sperimentali, dove la somma dei punti dell'attività scientifica e le pubblicazioni non sono sufficienti.

Bisognerebbe poter tenere conto delle diverse opportunità di accesso alle attività in questione nelle diverse sedi. Ciò è vero sia per gli incarichi nelle commissioni dell'Ente sia per la terza missione per la quale esistono “tradizioni” molto differenziate. In molti casi l'aver svolto queste attività è frutto solo del caso o del particolare gruppo o sede nei quali ci si è trovati a lavorare.

L'opinione diffusa sembra essere quella di analizzare l'effetto del disciplinare concorsi e che se ritenuto al termine dei concorsi in corso di svolgimento, andrà rivisto. C'è ovviamente da capire come: è una questione molto delicata.

Buona proposta iniziare a discuterne con l'attuale Rappresentante dei Ricercatori.

Commenti: importante valorizzare figura del tecnologo nell'Assemblea RT, perché non coincide con quella del ricercatore. Sul nuovo disciplinare concorsi, la maggiore criticità sta nel punteggio su attività di terza missione, che è un punto poco chiaro. Inoltre ci sono punteggi diversi nel passaggio al primo livello tra R e T e questo va segnalato. C'è possibilità di cambiarlo a breve?

Risposta: il disciplinare sembrava abbastanza buono, ma calato nella realtà ha mostrato alcune criticità. È tuttavia molto meglio rispetto al passato, ci sono criteri con giudizi oggettivi, con numeri. Inoltre se viene cambiato continuamente può esserci un problema. Quando terminerà questa tornata di concorsi, la GE vorrebbe contattare i Presidenti delle commissioni di concorso per capire quali siano state le criticità riscontrate. Ricorda però che il disciplinare è un riferimento e che le Commissioni hanno sempre l'ultima parola e il CD ha chiesto di lasciare margine di manovra ai Commissari, altrimenti sarebbe solo una formulazione di un ranking, sulla base delle tabelle.

Sui tecnologici, Roberto dice che bisognerebbe fare una riflessione, perché sono le persone adatte a prendersi in carico il cambiamento di attività nell'Ente (TT, III missione): il tecnologo è una figura strategica per questo genere di attività.

Incontro con esperti di politiche sindacali – Renato COMANDUCCI (CGIL) Pino CARINCI (CISL, da remoto)

Roberto dà la parola a Renato Comanducci, della CGIL, presente in Assemblea, per sapere come siano andati gli ultimi confronti con l'Ente.

Comanducci: ieri c'è stato l'incontro con la delegazione trattante INFN, ma è stato difficile, abbiamo ottenuto pochi risultati, che poi vi verranno comunicati attraverso il documento che vi invieremo (comunicato). Vediamo ora brevemente alcuni punti:

- polizza INA, era in odg ieri, abbiamo posto la domanda secca: “siete disposti a procedere per una strada transattiva?” ma abbiamo ottenuto risposte vaghe; sulle altre soluzioni, la risposta è stata interlocutoria, ma alla fine nessuna risposta concreta, sembra che non ci sia apertura per la conciliazione. Si potrebbe introdurre nel nuovo CCNL una soluzione per i nuovi assunti, ma ad oggi non ci sono le condizioni per il rinnovo dei CCNL. Questa non è materia facile, nessuno può dire se le cause si vinceranno o perderanno. Tuttavia l'Ente si è impegnato a capire se può esserci una strada per la transazione;
- art.54, costituzione del fondo sulla base dell'art. 90 del CCNL in vigore.: la situazione non si sblocca, mi sembra che il modo non venga trovato. L'Ente non sta dando risposte al Personale IV-VIII.
- lavoro agile e telelavoro: il documento sullo smart working con i rilievi del CUG non ci è ancora arrivato, abbiamo l'impressione che non sia stato colto lo spirito del lavoro agile e che ci siano grandi paure e ritrosie. Poi c'è una confusione su questo istituto, come se fosse simile al telelavoro. Sul testo, penso che dovremo rimetterci mano, perché la cosa va fatta bene. Non è chiaro come l'Ente intenda proseguire e come andrà avanti il confronto.
- stabilizzazione personale precario: qui non c'è neanche stato lo stesso atteggiamento presente per gli altri punti, ma non si rispetta neanche quanto prevede la legge. L'Ente ha già avuto le risorse (ex fondi premiali) per stabilizzare tutto il personale, ma non ritiene di utilizzarle per questo e chiede altre risorse. A noi sembra che ci siano già più delle risorse necessarie per le stabilizzazioni. Se ne arriveranno altre ovviamente sarà ancora meglio. Emerge una palese contraddizione: non si vogliono fare le proroghe automatiche previste dal decreto Madia perché non ci sarebbero dipendenti soggetti a processo di stabilizzazione, ma il Presidente Ferroni dice che si aspettano i fondi necessari per stabilizzare.

Carinci interviene da remoto: oltre all'immobilismo per la prima volta è successa una cosa strana, che la delegazione INFN ha contraddetto il Presidente, in presenza di risorse possibili ed apertura possibile. Se si blocca l'art.90, si bloccano sia le progressioni art.54 ma anche quelle dell'art.53 e così non sappiamo come costituire il salario accessorio del 2017. Inoltre si blocca anche il CCNI per i livelli I-III, perché va di pari passo con quello dei livelli IV-VIII. Nell'incontro ci hanno detto che vogliono fare il CCNI da soli e questo mostra l'interesse dell'Ente per i dipendenti. Anche sul lavoro agile, non hanno preso in considerazione il nostro contributo (abbiamo detto che sembra simile al disciplinare sul telelavoro e che con i correttivi CUG si poteva cambiare).

Personale TA: c'è stata call per AC, un Direttore non ha dato il nullaosta ed in questo vedo un segnale forte, che non dà opportunità di sviluppo al personale Amministrativo.

Personale stabilizzabile: è stato ribadito il concetto sulla questione della spesa, ma ci sembra una presa in giro, visti i concetti di non aumento dei costi del Personale, ma solo spostamento da fondi esterni.

Sul discorso della responsabilità del Sindacato per la firma del CCNL, noi abbiamo avuto una trattativa complicata e questo è stato per noi un contratto ponte.

Vediamo comunque una scarsa capacità di mettere in atto delle politiche del Personale.

Roberto: sulla delibera per l'art.90, purtroppo i Revisori dei Conti si sono messi di traverso e che hanno chiesto di porre i quesiti al MEF. I Direttori sono molto sensibili alle mancate progressioni, la causa della mancata applicazione dell'art. 54 risiede nei problemi noti. Il MEF al momento non ha ancora dato supporto su questo, non so se ne avete parlato.

Non so se sia il caso di fare una forzatura verso i Ministeri da parte vostra. La costituzione del fondo sulla base dell'art.90 è un ginepraio, ma dovremmo provare ad uscirne.

Carinci: CGIL CISL e UIL hanno fatto un nuova piattaforma per il CCNL con la trasformazione del fondo art.90 per il livelli IV-VIII non più sul salario accessorio, ma su fondi dell'Ente. Ci sarebbe dovuto essere un aiuto da parte dell'Ente sull'art.90.

Comanducci: non siamo più nella fase delle soluzioni condivise, il Personale non vede più che l'Ente si impegna a risolvere le questioni ed è stanco di questo.

Commento dalla platea: una delle questioni da affrontare è quella di valutare le problematiche dell'Ente emerse tra un contratto e l'altro, visto che passano alcuni anni tra l'uno e l'altro. Ad es. sulla polizza INA, sentiamo le stesse cose da 35 anni e siamo nauseati, voi avete le armi per risolvere; pensare di andare in trattativa ottenendo le risposte risolutive dall'Ente è pura utopia. Si potrebbe pensare ad un confronto con la base, ad es. attraverso questa Assemblea, dopo aver ricevuto risposte dal punto di vista legale. Se si facesse una normativa chiara, risolveremmo il problema. Finora c'è stato uno stillicidio e questo non aiuta quando si chiede la mobilitazione da parte del Sindacato. Nel rispetto di tutti i ruoli, vi invito a considerare il contratto come risposta unica alle problematiche dell'Ente.

Comanducci: per me il contratto è lo strumento principe. L'ultimo siglato è stato un contratto difficile. Ad oggi non ci sono le condizioni per il rinnovo perché non ci sono risorse per programmarlo. Recentemente il Ministro della F.P. ha incontrato altre delegazioni ed ha detto cose da inorridire: focus sulle impronte digitali, il rilevamento biometrico, ma nessuna risorsa da mettere, quindi nessun contratto possibile. Ma bisogna farsi sentire.

Carinci: mi permetto di dissentire a proposito del contratto, ci sono stati 115 euro di aumento con CCNI 2015; inoltre quando siamo andati nella piazza sotto la Presidenza INFN abbiamo ottenuto risultati: le battaglie si fanno e non sono cose da poco, c'è molta fatica dietro. Sul CCNL ultimo non sapevamo dove saremmo finiti, i numeri della ricerca sono percentualmente bassi rispetto a tutto il comparto, che ora comprende la scuola e l'università. Non bisogna scoraggiarsi.

Roberto suggerisce di portare i gradoni per i livelli IV-VIII sul nuovo CCNL, in maniera simile ai livelli I-III.

Domanda dalla platea: è vero che nel prossimo contratto la CGIL si renderà disponibile a parlare della disparità di ingresso degli amministrativi rispetto ai tecnici?

Comanducci: l'argomento è in discussione. Sul CCNL in vigore era prevista una discussione con l'ARAN e la costituzione di una commissione che discutesse delle problematiche specifiche dei vari settori, ma questa non è mai partita. Se il rinnovo del CCNL slitta, ci auguriamo che ci siano almeno commissioni che possano revisionare i regolamenti.

Domanda su come si procede per la scrittura CCNL. Risposta: si deve prima definire l'accordo quadro, poi l'atto di indirizzo ARAN ed infine veniamo convocati come Sindacati, ma nessuno di questi passaggi è stato attivato. Su art. 90 si vedrà sul momento.

Domanda su art. 11 (vedi sopra). Risposta: se nel contratto ci sono somme specifiche, quelle non concorrono al limite di spesa.

Aggiornamento candidature ed elezioni a prossimo Rappresentante Nazionale TA – R. GOMEZEL

Roberto ricorda che non c'è un processo di candidatura ufficiale e che si sono proposti 4 candidati con curriculum disponibile sul sito del RNPTTA, che è stata raggiunta la parità di genere e di questo è molto contento.

Si voterà con voto elettronico come già detto, proposto da Passeri e Gomezel, con svecchiamento

del sistema che evita di costituire le commissioni locali. In questi giorni c'è il voto di test e poi si deciderà da parte della commissione costituita da Falciano, Passeri e Gomezel. Se andrà bene il Presidente emetterà la disposizione per far partire la nuova procedura, con voto dal computer. La data di voto al momento non c'è, ma sarà entro due mesi.

Varie ed eventuali:

Problemi di interazione con sedi universitarie, perché i locali sono universitari, quindi le questioni di sicurezza, di sostituzione di materiali etc. sono in carico all'università ospitante. Situazione che genera stress.

Roberto: il suggerimento è di lavorare con i colleghi che si occupano di stress da lavoro correlato.

RBM: la polizza scade a giugno, probabile proroga di 5-6 mesi per terminare operazioni di svolgimento della gara. Potremmo dare indicazioni ai Sindacati su quello che non andava

Roberto: sì ma il filtro finale sulle cose segnalate è meglio che lo faccia il gdl dell'Assemblea.

Roberto ricorda che nel pomeriggio ci sarà l'Assemblea congiunta con i Rappresentanti Ricercatori, nella quale si affronteranno temi di interesse per entrambe le comunità (ad es. What next TTA).

A questo punto termina l'Assemblea Nazionale. Roberto ringrazia per l'ospitalità i Rappresentanti TTA di Firenze, il Direttore della Sezione e tutti i Rappresentanti intervenuti.