

Minute Assemblea TTA Roma 11 giugno 2013

martedì 11 giugno 2013

Moderatore dell'Assemblea: Annette Donkerlo, Daniela Anzellotti

14:00 Inizio sessione

14:05 Saluto del Direttore della Sezione di Roma – *Marcella Diemoz*

14:15 Comunicazioni e resoconti – *Roberto Gomezel*

15:00 Gruppo di lavoro INFN sulla valutazione: cos'e' la VQR in corso e come ci stiamo preparando per il futuro – *Giorgio Chiarelli*

16:00 Discussione

16:30 - 17:00 Coffee Break

17:00 Incontro con esperti politiche sindacali -- Ernesto Filoni, Giuseppe Carinci, Alberto Cecchinelli

18:30 Problematiche delle strutture – *tutti*

19:00 Fine sessione

mercoledì 12 giugno 2013

Moderatore dell'Assemblea: Gianni Alessandri

09:00 Inizio sessione

09:05 Saluto del Presidente e comunicazioni – *Fernando Ferroni*

10:00 Relazione attivita' del gruppo di lavoro amministrativo – *Annette Donkerlo*

10:30 Relazione attivita' del gruppo di lavoro tecnologici – *Silvia Arezzini*

11:00 - 11:30 Coffee Break

11:30 Presentazione e discussione documento finale sul telelavoro – *Domenico Riondino*

12:30 Definizione prossime attivita – *Roberto Gomezel*

13:00 Varie ed eventuali – *tutti*

13:30 Fine sessione

Donkerlo Introduce l'Assemblea e fornisce alcune comunicazioni organizzative. La Direttrice di Roma1 si trova a DESY ad Amburgo e quindi non può essere presente per il saluto di apertura.

Gomez Apre l'Assemblea ringraziando la Direttrice di Roma1 per l'ospitalità e annunciando che il Presidente, causa impegni non previsti, interverrà il mattino seguente a inizio giornata.

Comunica i nomi dei nuovi Rappresentanti (alcuni confermati), del CNAF (Onofri, Ricci), dei LNS (Distefano, Piscopo), Padova (Manea), Trieste (Novacco e Iacovelli), Roma 1 (Ameli).

Passa alle comunicazioni. Discussione sulle tematiche trattate negli ultimi Direttivi. Non si dilunga sul resoconto dai Direttivi perché ci sono i regolari resoconti. È stata definita la distribuzione di Ricercatori e Tecnologi nelle varie Strutture relativa ai prossimi bandi, ma c'è la richiesta esplicita di non diffondere la tabella perché alcune sedi non hanno ancora formalizzato se il posto da loro richiesto sarà di Ricercatore o Tecnologo, e sono quindi ancora possibili alcuni cambiamenti.

Qualcuno interviene lamentando questa mancata diffusione di informazione che si affida in questo modo solo alle notizie informali. Roberto precisa che si assume la responsabilità di non comunicare informazioni per le quali viene richiesta esplicita riservatezza, soprattutto quando queste non sono definitive.

Relaziona sul gruppo di lavoro del CD sul Tempo determinato: costituito da componenti del CD (Bettoni, Cuttone, Diemoz, Dosselli, Meroni, Zoccoli). Il compito è quello di definire un "budget virtuale" di TD per le singole Strutture, in modo da trovare un criterio condiviso che possa orientare la scelta nella assegnazione delle posizioni TD per le varie tipologie di Personale, esclusi gli Amministrativi, il cui carico di lavoro e la cui organizzazione nelle Strutture fa capo direttamente al Direttore Generale.

I parametri considerati nel definire questo budget sono:

- Personale delle varie tipologie in servizio;
- Pianta organica (che da 1909 è passata a 1863, e che sarà rimodulata convertendo alcune posizioni da un profilo a un altro);
- Vacanze in pianta organica;
- Situazione contratti TD (su fondi interni);
- Indicatori già oggi usati per l'assegnazione di assegni e borse alle Strutture;
- Contratti TD Universitari finanziati da INFN;
- Assunzioni TI nelle Strutture.

Questo budget formerà "l'indicazione teorica" di quanto TD dovrebbe spettare ad ogni Struttura. Naturalmente la implementazione di questo budget potrebbe essere diversa data la distribuzione attuale dei TD e dato l'accordo che è stato siglato di recente (che prolunga le posizioni del Personale TD al 2016). Alcuni Direttori si opponevano a questo accordo proprio perché "blocca" la situazione attuale, e in qualche modo premia chi più ha fatto ricorso al TD a scapito di Strutture che invece hanno preferito non farlo.

Mostra una tabella da cui risulta che il Personale TI in servizio al 31 gennaio 2013 conta 1756 persone.

Il Personale TD (su fondi interni) a fine 2013 è costituito da: 17 Ricercatori, 36 Tecnologi, 33 CTER, 40 Amministrativi, per un costo di circa 5.23 M€/anno.

Ricci chiede se i residui stabilizzandi (al CNAF ancora ce ne sono) sono inclusi nel numero indicato su fondi ordinari. Roberto non è in grado di confermare.

Autorizzazioni a bandire: ad ottobre 2011 l'INFN aveva inviato una richiesta di autorizzazioni a bandire per 71 posizioni di personale TTA e Ricercatore. In seguito la spending review ha tagliato le PO per il personale TA, per cui quella richiesta è stata ritenuta superata. A luglio 2012 è stato emanato un DPCM con l'autorizzazione ad assumere (per l'INFN 6 ricercatori e 20 tecnologi) che però non è stata utilizzata in quanto non era chiaro se tale autorizzazione comprendesse anche l'autorizzazione a bandire. È stato chiesto un parere al MEF il quale non ha ancora risposto. L'Ente è orientato a reiterare la richiesta al MEF e, in assenza di risposte, di procedere a bandire autorizzati (6 Ricercatori e 20 Tecnologi). Nel maggio 2013 poi il Ministro uscente Grilli ha firmato un DPCM con l'autorizzazione a bandire basata sulla richiesta del 2011 (pre spending review). La Funzione Pubblica ha affermato che la Corte dei Conti non approverà mai questo DPCM perchè non conforme alla spending review.

Silvestri evidenzia riserve sull'idea di budget virtuale di Personale TD, temendo che la cosa possa portare a un'espansione del Personale TD a scapito della crescita dei TI, cosa non gradita. Roberto lo rassicura sul tema, spiegando che il numero di TD per Struttura viene definito e non sembra essere modificabile localmente, quindi non dovrebbe avere riflessi sul numero complessivo di posizioni a TD.

A proposito della formazione dei RTTA. Si è creato un gruppo di lavoro sul tema costituito da persone che hanno dato la loro disponibilità tra cui i due precedenti RNTTA (Donkerlo, Candela, Leone, Parodi, Lo Re, Gomez, Arezzini, Ferro).

Chiarelli riferisce sull'attività del gruppo di lavoro INFN sulla valutazione. Cosa è la VQR e come si pone l'INFN nei suoi confronti. (vedi [presentazione](#))

VTR = Valutazione Triennale della Ricerca.

VQR = Valutazione Quinquennale della Ricerca.

Nei 2001-2003 l'INFN si è dotata di un gruppo di lavoro, che deve predisporre il rapporto per il Comitato Internazionale di Valutazione (CVI) e poi per predisporre il Piano Triennale. Nel 2010-12 si è lavorato alla VQR, valutazione della ricerca. Questo gruppo, coordinato da Vercesi, è riuscito a ridiscutere col Ministero l'organizzazione di questa valutazione. È stata importante la funzione del SSI (servizio documentale). I membri attuali del CVI sono fisici (da varie università, anche straniere), e un membro nominato dalla Confindustria.

I membri del GLV (= Gruppo di Lavoro sulla Valutazione) sono 3 persone da ogni CSN (incluso il Presidente), i membri della Giunta e il Coordinatore Nazionale. Partecipa in

maniera stabile Marco Serra. Ci sono riunioni annuali, nel 2012 si è svolto a Pisa. Lo scopo del GLV consiste nel valutare l'attività dell'Ente, non solo dal punto di vista della ricerca (ossia, pubblicazioni), ma anche su un piano di valutazione interna di attività collaterali, come l'Alta formazione, le lezioni tenute presso scuole, Enti, ecc., il trasferimento tecnologico, la raccolta di fondi esterni. Il GLV non solo deve tenere d'occhio gli indicatori che l'ANVUR richiede, ma anche fornire una valutazione dell'attività dell'Ente in ottica europea (ad uso interno all'Ente, ma non solo).

Missione degli Enti di Ricerca (come definite a Lisbona 2000):

- I) Ricerca
- II) Alta Formazione (soprattutto nelle Università, ma non solo, anche Enti come il nostro)
- III) Tutto il resto denominato III Missione che comprende:
 - Technology Transfer
 - Lifelong Education
 - Social Engagement

Ci sono molte attività INFN che ricadono nella III missione:

- Technology Transfer si fa, anche se non lo si fa ancora emergere bene all'esterno;
- Lifelong Education: scuole per docenti/studenti, si fanno ma – anche qui - non le si evidenzia adeguatamente;
- Social Engagement si fa già: visite ai Laboratori, Seminari pubblici come “fisica in Barca” o “Città della Scienza” o simili, stage per studenti.

Nella VQR 2004-2010 sono stati individuati ben 527 eventi di “III missione”.

Enumera poi una serie di attività che rispondono a queste definizioni.

Discussione, domande.

Gruppo di Lavoro del CD sulla Valorizzazione/Valutazione (ancora GLV). È indispensabile, perché:

- non ci saranno più i premiali, e la ripartizione dei fondi avverrà in base ad altri criteri;
- il CVI controlla davvero quel che facciamo ed il MIUR legge il loro documento;
- il piano triennale è davvero letto e studiato dal MIUR;
- sono poco note all'esterno molte attività dell'Ente che già sono operative e sarebbero molto ben accolte, se solo si sapesse che sono condotte.

È stata quindi pianificata una raccolta di notizie di ogni genere sull'attività dell'Ente.

Per le attività di ricerca in vista della VQR è stato creato un mirror di ISI (indice sintetico, di proprietà di Thomson Reuters, che misura il numero medio di citazioni ricevute in un particolare anno da articoli pubblicati in una rivista scientifica (Journal) nei due anni precedenti).

<http://www.infn.it/pubblicazioni/VQR/index2.php>

Esiste poi un sito che fa una raccolta dei curriculum e delle competenze, con una scheda per ogni unità di Personale (qualunque sia il suo inquadramento, inclusi gli associati).

<http://www.infn.it/gestImpDid>

Lo scopo è quello di raccogliere informazioni di ogni genere, ad es.:

- Incarichi “ufficiali” di didattica universitaria;
- Incarichi “informali” di didattica universitaria;
- Corsi/lezioni per dottorati/scuole, o simili;
- Tutoraggio/tesi;
- Attività (di qualunque tipo) di III missione;
- Attività interne all’Ente (coordinamento Servizi o simili).

Boscolo: C’è rapporto tra la valutazione dell’ente e la valutazione dei singoli ricercatori/tecnologi? Mi pare che il criterio ANVUR sia già stato usato per rivedere qualche incarico di ricerca INFN, questo DB personale potrà avere qualche ricaduta sui singoli dipendenti?

Chiarelli risponde che il criterio ANVUR non è stato utilizzato sui singoli dipendenti; per quanto riguarda gli incarichi di ricerca rivisti, si è proceduto solo basandosi sulla insufficiente quantità di articoli prodotti, senza valutazioni di qualità degli stessi.

Questo “DB personale” per ogni persona può essere usato come CV. Il materiale inserito sul sito individuale NON sarà utilizzato per valutare le posizioni individuali (ci sono i concorsi per questo).

I Direttori sono stati incaricati di comunicare alle rispettive Strutture l’informazione a questo proposito. Non tutti lo hanno già fatto. Qualcuno a nessuno, qualcun altro solo ai primi livelli. Pochi l’hanno inviato a tutti. Viene sottolineato da Chiarelli che deve essere reso noto a TUTTI e diventa uno strumento utile se viene compilato da TUTTI. Chiarelli invierà un nuovo mail ai direttori includendo esplicitamente i tecnici e gli amministrativi.

Il GLV esorta il Personale a partecipare alle sue attività con suggerimenti, idee, ecc., chiede aiuto ai Rappresentanti del Personale per fare da tramite da/verso il Personale, offre disponibilità a partecipare ad ogni tipo di incontri, riunioni e quanto altro.

Discussione sul trasferimento tecnologico.

Gomez Riprende a relazionare sulle comunicazioni da CD. Il 24 maggio è stata approvata una delibera di Giunta che introduce la figura del rappresentante del personale dell’AC. Il problema era sentito; grazie al contributo di tutti e in particolar modo al fondamentale appoggio della vicepresidente Falciano, che ringrazia sentitamente, si è ottenuta la rappresentanza anche in AC e Presidenza. Si tratta certamente di una buona notizia, che favorirà una migliore integrazione del Personale dell’AC nella vita di tutto l’Ente. Sono previste a breve le elezioni. Occorre ovviamente trovare una persona che sia ben rappresentativa di tutta la AC e disponibile a svolgere il ruolo previsto dal disciplinare organizzativo.

Rappresentanza sindacale (Filoni FLC e Carinci FIR).

Filoni Qualche notizia/commento sull'accordo finalmente raggiunto sul Personale a TD inerente alla proroga dei contratti fino al 31/12/2016. Questo accordo è stato raggiunto in tutti gli Enti di Ricerca. Il CNR, con 4000 precari, lo ha firmato a dicembre. L'INFN creava problemi non firmando. Ma alla fine Ferroni si è convinto. Lo ha convinto il punto sulla possibilità di non rinnovo in caso di cattiva valutazione ad personam dell'interessato. Questo punto è apparso controverso: sembra offrire ai singoli Direttori di Struttura la possibilità di scegliere se trattenere o no le persone, ed eventualmente sostituirle. Ma a giudizio di Filoni non è così, l'accordo "blinda" le persone, perché la scelta di non rinnovo va presa a livello di Ente, con procedure NON locali.

Altro argomento: concorsi. E' ancora tutto fermo perché dopo la spending review ci sono ancora i 32 esuberanti, dovuti ai pre-pensionamenti che però ancora non sono definiti sul piano temporale. La bozza di DPCM che è arrivata era basata su dati vecchi e verrà annullata. Quindi su questo tema l'attenzione è alta, ma non ci sono ancora in vista grandi novità.

Carinci Commenta che è stato un ottimo risultato questo accordo sul precariato perché finalmente allinea l'INFN agli altri Enti. Forse si poteva ottenere qualcosa in più, ma non è poi detto. Non crede che ci siano problemi per l'attuale Personale TD, perché a causa del taglio della spending review oggi l'Ente è sotto staff col Personale CTER e Amministrativo, quindi non dovrebbe succedere che ci siano posti a rischio.

Domanda: la UIL non ha firmato perché assente, o per scelta?

Filoni Non ha firmato per scelta. Personalmente non condivide la scelta, giustificata ufficialmente solo con l'affermazione che l'accordo era esteso ai soli precari coperti da fondi interni. Gli sembra che le condizioni del Personale TD su fondi esterni non siano "simpatiche", ma purtroppo è difficile pensare che "si poteva ottenere di più". E' già un ottimo risultato quello raggiunto.

Carinci aggiunge che l'accordo era passato al vaglio delle segreterie dei sindacati, quindi è solo a quel livello che si potrà – eventualmente – sapere la verità.

Gomez osserva che l'anno scorso è stata fatta una selezione per la stabilizzazione dei Tecnologi, e tutti l'hanno superata, tranne una persona, che è stata però penalizzata dalle condizioni della selezione. Se l'accordo fosse stato già attivo il problema non ci sarebbe stato. Raccomanda ai sindacati di provare a farsi carico del problema perché la persona, pur di grande professionalità, è stata l'unica penalizzata dalla selezione.

Carinci risponde che gli risulta a livello di tavolo di trattativa, nel quale si è parlato del caso, sono state informalmente date assicurazioni.

Gomez evidenzia che il contratto della persona in questione è però in scadenza a fine luglio.

Filoni Le regole vanno stabilite in modo chiaro. Può succedere che a causa di una regola generale diventi “blindata” una persona di cui l’Ente vorrebbe liberarsi. Ma questo dipende dalla scelta dell’Ente di non operare in modo chiaro: ha senso dire a una persona che per i motivi più disparati non è voluta la sua permanenza, ma dopo 2 anni di lavoro TD, non dopo 10. In generale questi casi derivano alla fine dalla scelta dell’INFN di muoversi in modo “opaco” e “sentendosi un po’ al di sopra delle regole”, preferendo sempre di trovare soluzioni ad hoc piuttosto che rispettare SEMPRE e SOLO le regole.

Carinci evidenzia che spesso sono iniziative dei singoli Direttori che creano problemi che poi il management tende a coprire.

Filoni torna sulla posizione dei sindacati per la quale l’Ente già oggi potrebbe assumere, ben interpretando i DPCM usciti e una rigorosa lettura del contratto.

Domanda (**Boiano**) In vista del nuovo piano triennale ci saranno novità sulla possibilità di sviluppo di carriera per il Personale CTER e Amministrativo?

Filoni Su questo tema si è parlato con Giunti. Una possibilità che lui ha ventilato è di trovare il modo di “dare spazio” almeno al 50% del Personale coinvolto per l’art. 54. La cosa sembra accettabile, purché questo comporti in un qualche modo un impegno “a breve” per l’altro 50%. Però c’è il problema che il contratto prevede che questi aumenti (330 k€) siano a carico dell’Ente. Il MEF invece ha sostenuto che questi aumenti debbano essere a carico del fondo per il salario accessorio, che non si può pensare che se ne possa far carico.

Carinci evidenzia che c’è la forte necessità di essere prudenti in ogni trattativa che comporti impegni sul salario accessorio, perché esiste sempre il pericolo che il salario accessorio – fondi destinati al Personale – vada “sprecato” o trattenuto per “inghippi burocratici”, a totale danno del personale stesso.

Donkerlo Chiede se gli Amministrativi sono esclusi dall’accordo sulle attività in conto terzi. (Accordo sulla ripartizione dei fondi derivanti da questa attività).

Carinci risponde che invece gli Amministrativi sono inclusi. Solo il Personale dei primi tre livelli è al momento escluso, ma si è chiesto di rivedere l’accordo.

Domanda (**Alessandri**) Il fatto che il Personale cali non dovrebbe far aumentare la disponibilità dei fondi sul salario accessorio?

Filoni No, perché c’è anche il Personale TD.

Domanda (**Gomez**) Negli incontri con la delegazione trattante INFN si è parlato a proposito dell’esito della sentenza di Torino in Cassazione relativa alla polizza INA?

Filoni Risponde che per ora si aspettano le motivazioni della sentenza. Ma l’idea era di attendere questo, e poi partire coi ricorsi (per il Personale neoassunto ed escluso dalla Polizza). Sarebbe utile se in ogni Struttura ci fosse un referente locale che possa coordinare le attività. I sindacati coi loro uffici legali sosterranno le azioni legali che purtroppo dovranno necessariamente essere basate localmente.

Domanda (**Anzellotti**) Novità sui rimborsi fiscali dovuti per le erronee tassazioni?

Carinci Per gli anni dal 2008 in poi il problema dovrebbe essere risolto dall'accordo che è stato raggiunto dall'Ente con l'Agenzia delle Entrate. (Anche se non ci sono notizie). Per il 2007, in cui si pone il problema che l'INFN ha prodotto la documentazione richiesta in ritardo rispetto ai tempi di decadenza della possibilità di ricorso, per cui i ricorsi sono stati respinti, è tutto da definire. Si sta verificando l'opportunità di coinvolgere l'INFN per il rimborso, ma i sindacati prima di procedere vogliono capire meglio i termini della questione, sia sul numero di persone interessate che sugli importi in gioco. Questi ricorsi comporteranno spese legali, quindi occorrerà darsi una organizzazione.

Domanda: Novità sulla polizza Unisalute?

Carinci Il 17 giugno ci sarà una riunione dell'INFN con Unisalute. I sindacati hanno chiesto di partecipare. Gli è stato risposto che la delegazione INFN dopo la riunione si incontrerà coi sindacati e riferirà.

Silvestri Riferisce sulla riunione della Commissione Sussidi. A meno di problemi di disguidi interpretativi nel momento del passaggio fra il vecchio ed il nuovo regolamento, le cose si sono svolte in modo regolare e "tranquillo". Arriveranno a breve le comunicazioni agli interessati. Chiede notizie sui prestiti.

Filoni Giunti riferisce che l'INFN in questo momento ha prestiti (ai dipendenti) per 1.9 M€, con un interesse (a favore dell'INFN) pari a 60 k€ all'anno. Sembra però che ci sia la decisione di sospendere questa attività al momento del completo rientro della cifra. I sindacati spingono perché si continui ad offrire questo servizio ai dipendenti, che ovviamente può essere utile in molti casi. Non sembra una cifra che dovrebbe creare problemi gravi all'Ente...

Aggiunge che Giunti ha "ventilato" la possibilità di introdurre la possibilità di avere anticipi sul TFR. E' una cosa positiva, ma ha controindicazioni: questo anticipo è sottoposto a norme, ossia si può avere solo in certi casi. E poi intacca il TFR, forse è il caso di pensarci prima di farlo...

De Biase Panoramica sulla situazione. I sindacati hanno chiesto un incontro al nuovo Ministro, che apparentemente ha una immagine positiva. Ma anche il Ministro Profumo sembrava un miglioramento rispetto al Ministro Gelmini... Al Ministro i sindacati chiederanno sicuramente più risorse, visto che il Presidente del Consiglio ha detto che non taglierà risorse a scuola, università e ricerca, e che il Ministro ha detto che le risorse anzi devono aumentare. Ma la cosa di maggior rilievo nell'immediato è anche quella di ridurre la macchinosità delle procedure alle quali gli Enti sono assoggettati. E' infatti necessario un unico punto del Sistema Ricerca del Paese.

Evidenzia la spiacevole possibilità di ridiscussione - che sembra essere sostenuta anche da qualche Presidente - dello stato giuridico dei Ricercatori (e solo loro). Se questo avvenisse, il Personale dell'Ente sarebbe diviso in parti trattate in modo diversissimo. E'

pericolosissimo e inaccettabile perché si metterebbe di fatto in discussione l'intero Comparto degli EPR.

In risposta ad una domanda, risponde che considera una aberrazione giuridica il fatto che il passaggio di livello di una persona NON abbia conseguenze economiche a causa del blocco.

Sui "grandi temi" non è escluso che sia necessario arrivare a una mobilitazione generale, per permettere al settore della Ricerca pubblica, in Italia, di continuare a vivere, perché oggi è messo su una china che può portarlo a sparire.

Domanda (**Gomez**) E' stato discusso in sede di trattativa sindacale sul tema degli accorpamenti di Servizi?

Carinci Dopo la riunione dove ci veniva comunicata l'intenzione di procedere all'accorpamento dei servizi amministrativi e del personale delle sezioni di Bologna /CNAF – LNS/Sez. Catania – RM1/RM3 non se ne è parlato più parlato.

Lomoro (Roma3) Ci sono state a Roma3 riunioni sugli accorpamenti. In una prima fase, l'Amministrazione di Roma 3 con Roma1. In una seconda fase, nel 2014, si prevede l'accorpamento dei Servizi Tecnici. Il Personale ha ricevuto circolari in cui è espresso esplicitamente il termine "accorpamento", ed è molto preoccupato. Gli sembra grave che il sindacato non sia stato coinvolto e che, se non è stato coinvolto, che non si attivi autonomamente nei confronti dell'Ente sul tema.

Distefano (LNS) Riferisce che il Direttore ha chiesto un incontro al Personale, fra pochi giorni, per discutere "sul cambiamento del disciplinare organizzativo", evidentemente in vista dell'inizio della procedura operativa di accorpamento dei Servizi fra i Laboratori e la Sezione di Catania. Si sottolinea la totale assenza di informazione su cosa si voglia fare e verso quale direzione si vuole andare.

Gomez evidenzia che i disciplinari organizzativi dovranno essere presentati (e approvati) in Direttivo prima di poter diventare operativi, e questo finora non è successo.

Belluomo descrive la situazione: come responsabile amministrativa è stata proposta la collega dei Laboratori. Al momento non risulta proposta di affidamento di incarichi di responsabili di servizio a nessuno dei colleghi della Sezione. E stato proposto solo l'ufficio di Direzione alla sezione.

Gomez raccomanda ai Rappresentanti locali (di Catania) di discutere con tutte le persone interessate e raccoglierne le impressioni e i "desiderata", in modo da poter meglio difendere queste posizioni in Direttivo al momento in cui si parlerà di questi temi.

Borotto Presenta la situazione della Sezione di Torino, che prevede a breve uno spostamento in una nuova area, nella quale però lo spazio per i Servizi, in particolare per l'Officina Meccanica, pare sia molto ridotto. Quindi (forse) l'attività dell'OM di Torino potrebbe essere ridimensionata e fra il Personale c'è timore che questo possa riflettersi

sulla loro "mobilità": non perdendo il loro posto di lavoro, ma temono di poter essere trasferiti ad altro incarico o addirittura ad altri Enti.

Gomez risponde che non teme tanto questo quadro per ora irrealistico, quanto che la minore attività dell'OM possa portare queste persone a una perdita di professionalità e di qualità della loro esperienza lavorativa.

Anzellotti La modifica del disciplinare organizzativo va discussa coi sindacati?

Filoni No. I sindacati solo vanno informati del fatto che il disciplinare è in fase di modifica, il che è già successo. Su questo tema hanno più potere i Rappresentanti del Personale, che hanno un loro membro in Direttivo, che non i Sindacati, che non sono coinvolti direttamente nell'organizzazione interna degli Enti. Torneranno comunque sul tema con Giunti al prossimo incontro.

12/6/13

Ferroni Stato dell'Ente. Grandi problemi dovuti alla mancanza di risorse ed al fatto che l'Ente deve effettuare numerosi e continui aggiustamenti, imponendo anche riduzioni nei budget. Infatti, se da una parte ci sono finanziamenti presenti in cassa, ma temporaneamente bloccati come quello dell'ex progetto bandiera, dall'altra parte si verificano riduzioni nell'erogazione dei fondi. L'ultimo caso è quello della riduzione nel finanziamento ordinario praticata dal competente ministero a tutti gli Enti a esclusione dell'ASI che ha invece avuto un finanziamento aggiuntivo. Comunque, in nessun Paese al mondo ormai la ricerca è totalmente finanziata "a fondo perduto. Una frazione significativa del finanziamento DEVE venire da fonti esterne, se possibile l'industria. Ma in Italia questi finanziamenti dall'industria non arrivano per oggettive situazioni esterne al mondo della ricerca. Quindi i progetti devono essere finanziati da fondi europei, PON, POR, eccetera. Bisogna capire il modo di perseguire questa strada senza snaturare l'Ente. E' auspicabile che i progetti in cui l'INFN trasferisce know-how verso Enti locali, ad esempio, si trasformino in strutture funzionanti in quegli Enti, che creino anche un canale lavorativo per il personale TD, ad alta specializzazione, che l'INFN ha utilizzato (e formato) per avviare quei progetti. Il Personale a TD è un problema reale. I fondi disponibili per il TD sono tutti assegnati, non c'è spazio per manovre.

Nel marasma attuale sui DPCM che autorizzano assunzioni o bandi, a un certo punto si dovrà decidere qualcosa. Ad esempio, bandire, assumendosi i rischi connessi.

Il progetto CNR-INFN-altri per la Data Preservation non è stato ammesso al finanziamento dell'ultima tornata di PON. Quello invece in cui supportiamo il capofila INGV ha vinto.

Canali privilegiati di reclutamento (rientro dei cervelli, chiamate dirette, soldi ad hoc): il mondo della fisica, Dipartimenti e INFN, storca il naso. ma è lì che va il mondo, se si rifiutano queste cose si ottiene solo di perdere posti e soldi.

Domande.

Boscolo: Lei ci ha raccontato “dove siamo”, la mia domanda è: “Dove andiamo?” Le chiedo cioè la sua idea del futuro dell’INFN, quali attività di ricerca lei pensa siano strategiche e su quali si debba puntare per il futuro. Questa è una domanda generale...Lei ci prospetta, un nuovo modo di pensare alla ricerca, in cui i singoli ricercatori sono proponenti di idee innovative; in realtà l’INFN ha finora avuto un modo di lavorare diverso, in team per singoli progetti. Mi riallaccio a questo per chiederle se ritiene plausibile, realistico, che entro l’anno si sappia se l’INFN promuove un progetto bandiera, e quale? Una decisione chiara sarebbe auspicabile per tutti, penso.

Risposta. Tutti i laboratori del mondo offrono servizi alla ricerca non fisica. L’INFN deve cominciare ad offrire servizi alla comunità scientifica (tutta, non solo a se stessa). Occorre produrre un progetto che coinvolga gli altri Enti di ricerca, e che usi le capacità specifiche dell’INFN.

Arezzini L’Assemblea qui presente è formata da Personale TTA. E’ ricettiva di fronte ai problemi dell’Ente. Che suggerimenti si possono dare dal management a queste persone, che offrono disponibilità al cambiamento se motivate e coinvolte?

Risposta. Per gli Amministrativi, ad esempio. 50 persone in tutta Italia dedicate alle sole missioni è follia. Occorre razionalizzare. Occorre centralizzare tutto quello che si può centralizzare. Su questi temi, in generale, chi è dirigente di un Servizio o di un Ente NON ha necessariamente la capacità di immaginare modi innovativi e diversi da quello che si è sempre fatto. Gli altri Enti rinnovando lo statuto si sono dati la possibilità di assumere dirigenti esterni, con contratti di diritto privato, l’INFN l’ha sprecata. E’ una questione non di capacità personali, ma culturale. “C’è troppa storia in questo Ente”, occorre smettere di essere ingessati. Il mondo è cambiato, e bisogna adeguarsi. Non si può vivere come se si fosse ancora negli anni ’70-’80. L’INFN è un Ente “federale”. Il bello del federalismo dovrebbe essere: regole uguali per tutti, management centrale che dà un indirizzo, e a livello locale un’organizzazione snella che sia capace di riportare al centro una capacità innovativa che riesca a ottimizzare il funzionamento ormai farraginoso di tutta la “macchina” organizzativa della nostra attività. Questo dovrebbe essere lo scopo principale dei Consigli di Struttura.

Gentile La situazione di necessità di centralizzare tutto il centralizzabile penalizza essenzialmente il personale Amministrativo, che vive gli accorpamenti come un appiattimento delle proprie mansioni e capacità.

Risposta. Occorre riciclarsi al di là delle mansioni normali. Se l’accorpamento dei Servizi libera manpower, questo può e deve essere utilizzato per nuovi compiti creativi ed indispensabili. La figura del Project Manager a livello di Struttura va creata ed è veramente necessaria. Perché questa Assemblea non porta direttamente alla Presidenza, per ciascuno dei ruoli in essa rappresentati, dei documenti che vengano esaminati dalla Giunta in tempi rapidi, con proposte operative DI INNOVAZIONE?

Silvestri e Gentile Oppongono a quest’ultimo intervento l’esperienza che molte proposte, presentate in CdS, oppure in un gruppo di lavoro formato da Responsabili Amministrativi,

oppure dal sindacato in sede di trattativa, sono state poi rigettate dal Direttivo o dalla Giunta come “irricevibili”.

Risposta. I CdS devono diventare dei momenti propositivi. Ribadisce che i documenti che questa Assemblea produrrà NON verranno ignorati. Non garantisce però (evidentemente) che queste proposte possano essere necessariamente accolte nella loro interezza.

Attenzione: varie Sezioni stanno diventando “sottocritiche”. Ma NON le si vuole chiudere per scelta politica di fondo.

È difficile spiegare a un politico, o a un Rettore PERCHÉ, se le missioni sono “comunque quelle” le Amministrazioni del Dipartimento e della Sezione non sono unificabili.

Il Presidente lascia l'Assemblea, raccomandando di produrre i documenti di cui sopra.

Gomez In risposta a queste proposte del Presidente, sarebbe opportuno che l'Assemblea si organizzi per essere in grado, se lo ritiene, di produrre i documenti che il Presidente sollecita, e che i singoli Rappresentanti riportino questa richiesta nei Consigli di Struttura.

Gentile Si mostra scettica, osservando che molte proposte sono state già formulate, ad esempio a livello di gruppi di lavoro dei Responsabili Amministrativi, ma che sono tutte state sempre rigettate. L'Ente sta facendo la scelta di mantenere il Direttivo e l'autonomia dei Direttori, e di scaricare gli oneri della centralizzazione solo sul Personale, a cominciare da quello Amministrativo.

Gomez condivide almeno in parte lo scetticismo, ma ribadisce che questa dei documenti “è una carta da giocare”, e raccomanda di provare a produrli, se non altro per svolgere un ruolo propositivo e documentabile da sottoporre alla Giunta Esecutiva. I tempi di preparazione di questi documenti dovrebbero per di più essere rapidi. Se facciamo questo nessuno ci potrà dire che siamo lamentosi e che “ci siamo arroccati” su posizioni rigide. Ritiene sia un modo utile per rafforzare il lavoro di proposta dell'Assemblea.

Gentile Per questi cambiamenti nell'attività delle persone occorre una formazione delle persone stesse. E' prevista?

Gomez Sì, a cura di Vercesi che sta creando un gruppo di persone che hanno già ampia esperienza nei bandi europei.

Asti Racconta la sua esperienza di membro di vari gruppi di lavoro: i tempi sono inevitabilmente lenti, quindi vede difficile la preparazione “rapida” dei documenti.

Belluomo interviene da remoto sostenendo fortemente l'opportunità di produrre documenti. *Scripta manent*. Porta l'esperienza della sua Sezione, coinvolta nell'accorpamento, nella quale le richieste di discussione avanzate avrebbero comunque lasciato traccia dando la possibilità di discuterne con tutto il personale. Per questo

raccomanda di produrre questi documenti dando la possibilità di intervenire anche attraverso un canale diretto col management.

Gomez Raccomanda sempre la massima partecipazione e la massima pressione, sia a livello di Assemblea che a livello locale, col massimo impegno da parte dei RTTA, per quanto gravoso e impegnativo sia il compito.

Donkerlo Report dal gruppo di lavoro sull'organizzazione dell'Amministrazione. (vedi [presentazione](#))

In vista di un incontro con Giunti, come deciso insieme a Giunti nell'Assemblea precedente, è stato richiesto alla base degli Amministrativi via mail un feedback sulla situazione e vita quotidiana degli Amministrativi. Un messaggio forte che emerge dalle risposte è "Miglioramento del sistema informativo!". Il 9 maggio alcuni componenti del Gruppo di Lavoro lo hanno incontrato, e l'incontro è stato proficuo. Sono emersi di nuovo tutti i temi sempre trattati su questi argomenti. Tema ricorrente: delle FAQ sulle pagine dell'AC. Giunti: OK, ma può essere complessa la raccolta delle informazioni. Da una discussione interna al gruppo sono uscite proposte operative, come ad es. un modulo online Google, su cui chiede il parere dell'Assemblea. Ci sono varie proposte di domande per creare questa sezione FAQ. Il modulo, il cui indirizzo sarà diffuso, è rivolto a tutti nell'Ente, non solo agli Amministrativi. Illustra il modulo. Discussione.

Viene messa in discussione l'opportunità di aprire il questionario a tutti, o di tenerlo chiuso solo agli Amministrativi. Si decide di diffondere in una prima fase il questionario ai soli Amministrativi, adattando il modulo di conseguenza, procedendo in una seconda fase con l'apertura a tutti.

Arezzini Report dal gruppo di lavoro sul Personale Tecnologo (vedi [presentazione](#)). È stato preparato e diffuso il questionario che cerca di capire "come i Tecnologi percepiscono se stessi". Osserva che alcune Strutture non hanno risposto, e chiede ai Rappresentanti locali di sollecitare la partecipazione dei colleghi in quelle sedi. Presenta poi i primi risultati, in forma aggregata. Aggiunge che, dato che si è voluta dare la possibilità di risposte "aperte" è necessario un notevole lavoro di esame e aggregazione delle risposte. Lasciato passare un po' di tempo per consentire a chi non ha ancora risposto di farlo, il gruppo di lavoro sarà coinvolto in questa analisi dei risultati.

Rioldino Report dal gruppo di lavoro sul telelavoro (vedi [presentazione](#)). Hanno ormai prodotto il disciplinare completo, da inviare al Direttivo e ai sindacati, che sono gli attori che devono riceverlo, eventualmente modificarlo e – soprattutto – approvarlo e scegliere di applicarlo. Descrive le ultime modifiche apportate.

Lunga discussione su vari temi. Ad esempio, sui criteri per l'assegnazione in caso di numero di richieste superiore alla disponibilità nei progetti. C'è chi privilegia l'esposizione di motivazioni reali, e chi privilegia la privacy (soprattutto Donkerlo).

Gomez Propone di inviare il documento ai Rappresentanti di Ricercatori, alla Giunta Esecutiva, al Direttore Generale, alla Direzione Affari del Personale, alla Presidente del

CUG e a tutti i rappresentanti sindacali, accompagnato da una lettera di presentazione. La deadline per interventi finali sul documento da parte nostra è il 20 giugno. Poi verrà inviato.

Discussione generale sulle varie ed eventuali.

La prossima riunione sarà il 17/18 settembre a Bologna.

In quella occasione, dato che dovrebbe essere presente il Direttore Generale, gli andrà sottoposto il problema della copertura delle missioni dei RTTA per le Assemblee.

Se possibile, bisognerebbe essere pronti con una prima versione sperimentale del “corso” sui TTA in occasione dell’Assemblea di dicembre.