

Verbale

Ordine del Giorno

15 Novembre 2011

14:30	Benvenuto del Direttore LNF (15')	Umberto Dosselli (PD)
14:45	Comunicazioni dei Rappresentanti Nazionali (20')	Paolo Valente (ROMA1), Roberto Gomezel (TS)
15:05	Incontro con il nuovo Presidente e question time (1h15')	Fernando Ferroni (ROMA1)
16:20	Coffee break (15')	
16:35	Attività e ruolo del Comitato Unico di Garanzia (20')	Maria Rosaria Masullo (NA)
16:55	Discussione sul nuovo Regolamento del Personale (1h15')	

16 Novembre 2011

09:30	Discussione sull'orario di lavoro e nuovo manuale sistema informatico (50')	
10:20	Discussione sul disciplinare per le missioni all'estero (50')	
11:10	Coffee break (15')	
11:25	Discussione sulla formazione dei ricercatori (40')	Oretta Di Carlo (AC)
12:05	Discussione sui disciplinari per i concorsi (1h10')	
13:15	Lunch break (1h15')	
14:30	Valutazione della Ricerca VQR 2004-2010 (1h30')	
16:00	Varie ed eventuali (30')	

Comunicazioni dei Rappresentanti Nazionali

Introduzione di Paolo Valente (rappresentante dei ricercatori) e Roberto Gomezel (rappresentante dei tecnologi, tecnici e amministrativi): la prima parte della assemblea sarà congiunta, quella riguardante l'intervento del presidente INFN e della presentazione sul nuovo Comitato Unico di Garanzia. Entrambi i rappresentanti sono stati da poco eletti e hanno partecipato alle prime importanti riunioni del Consiglio Direttivo (come da resoconti disponibili sui nuovi siti Web). Nelle assemblee separate presenteranno il metodo di lavoro che intendono seguire. Entrambi reputano la collaborazione fra le due assemblee estremamente proficua per la crescita dell'Ente.

Incontro con il nuovo Presidente e *question time*

Comunicazioni del Presidente:

Il Presidente comunica che è in corso di rinnovamento l'intera Giunta. Nei prossimi Direttivi verranno praticamente rinnovati tutti i membri, tranne Graziano Fortuna, che resterà fino a luglio 2012.

In vista dell'arrivo del Direttore Generale ci sarà una riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale. L'obiettivo è quello di migliorare l'organizzazione, anche rimuovendo una serie di intoppi più formali che sostanziali. Si spera di trovare un DG in grado di aiutarci a comunicare col mondo esterno, per reperire nuove risorse che possano sopperire al diminuire delle risorse provenienti dal finanziamento ordinario. Inoltre è assolutamente necessario aumentare l'efficienza di tutte le amministrazioni.

E' estremamente importante intercettare i fondi europei, ad esempio per il nuovo bando Sinergy ci sono 150 milioni disponibili e il nuovo programma della Commissione Europea per il prossimo triennio prevede diversi miliardi di euro di finanziamenti. Sinergy è per progetti relativamente grandi, con diversi Principal Investigators e sarebbe importante essere competitivi in questo bando come INFN.

La parola d'ordine per migliorare velocemente è: semplificazione. C'è in progetto di mettere mano all'intero pacchetto formazione (borse, dottorato, assegni ecc.) e rivederne la struttura e le modalità.

Nuovo regolamento del dottorato da parte del Governo (fa parte dei decreti attuativi della riforma dell'Università, Legge 240/2010): gli enti di ricerca e anche le industrie potranno istituire scuole di dottorato. Nel caso dell'INFN è facile immaginare da subito un Dottorato sugli acceleratori.

In questi anni la difficoltà maggiore sarà taglio del turn-over al 20% per l'intero triennio. Questo costituisce una seria limitazione alla capacità di ricambio generazionale e anche alle prospettive di carriera. La situazione del tempo determinato è molto preoccupante, soprattutto in relazione alla scarsa capacità di assorbire persone con elevatissima formazione da parte del mondo del lavoro (ad esempio in Germania, solo 1 persona su 100 che prende il dottorato poi farà ricerca nelle università, forse si arriva a 5 su 100 nella fisica). La situazione che si è creata in Italia è quindi difficilmente sostenibile per le università e per gli enti di ricerca. Il tempo determinato (gli articoli 23 attuali) deve essere seriamente regolamentato e deve dare garanzie a chi viene selezionato.

Un altro aspetto chiave per l'ottimizzazione delle risorse è il cosiddetto "federalismo delle Sezioni", il quale implica anche valutazione delle singole strutture (non demandata all'ANVUR, ma gestita internamente) e responsabilità delle proprie scelte. Un aspetto molto importante sarà il maggiore coinvolgimento dei Direttori nel processo decisionale.

Domande:

Coraggio (NA): I migliori giovani emigrano abbandonando i dipartimenti e le sezioni: cosa si può fare per evitare questo?

Valente: Destino dell'Università, ci si può aiutare a vicenda?

R. Il problema è che non si ha una qualsiasi conoscenza di quanti posti sono disponibili ogni anno. Non ci sono soluzioni, la cosa importante è parlare con chiarezza ai giovani e mandare via purtroppo anche quelli bravi in tempo per cui non diventino precari di quaranta anni. Dare poche ma qualificate certezze. Per la situazione attuale, se non aumentano i fondi per la ricerca c'è poco da fare.

L'INFN non vive se l'Università, dal momento che è da lì che provengono i giovani. L'interazione e la cooperazione tra Università e INFN deve aumentare e deve andare oltre gli assegni di ricerca.

Branchini (RM3): 2+2 anni di assegno più 3+2 anni di tenure track, un po' troppo per reclutare gente giovane per posti permanenti. Per gli assegni, adesso concorsi locali semideserti, passare a concorsi nazionali?

R. Gli assegni necessariamente sono legati a progetti quindi alle Strutture. E' sicuramente necessaria una revisione delle regole che prevengano squilibri o facciano perdurare situazioni che non vengono da regole certe.

Dell'Agnello (LNF): Si pensa a progetti d'interesse INFN in comune con l'ESA? ESA ha budget annuale corposo ma l'INFN con l'ESA ha fatto poco, è un fronte da sfruttare (per esempio convenzione).

R. Ci informeremo. Sicuramente è un compito prevalentemente della Commissione Scientifica II.

Gomez: servizi amministrativi/tecnici/tecnologi, come si può aumentare l'efficienza con il taglio dei costi?

R. Sarà il Direttore Generale a indicare la strada. Finora l'INFN si è mandato avanti da solo, è ora di rivolgersi a un professionista. Se ci sono pochi posti saranno gestiti in maniera efficiente, di più non si può fare.

Boscolo (LNF): Il futuro di Frascati sembra essere legato quasi esclusivamente al progetto SuperB e si intravede già una fortissima sinergia con il Cabibbo-Lab, che è però un'entità esterna.

R. Frascati ha le risorse umane e le conoscenze per dare un apporto fondamentale al progetto SuperB che è il progetto che attualmente può reperire molte risorse. SuperB potrà arricchire il personale INFN e fargli guadagnare nuove esperienze e nuove conoscenze da sfruttare nel futuro (futuro di SPARC, nuovi acceleratori di elettroni, ecc.).

L'INFN non può gestire un progetto da mezzo miliardo con le leggi dell'ente pubblico (es. vincoli sulle assunzioni), da qui la necessità di altri partner.

Asti (TO): Esiste un senso di disagio del personale su questioni tecnico-amministrative, anche legato a questioni come il riconoscimento dell'anzianità pregressa o alla Polizza INA. Questo è indicativo dell'esistenza di sfiducia e scontento del personale.

R. Per la Polizza, l'attuale come la precedente Dirigenza non può deliberare fino alla sentenza della Cassazione.

Per l'anzianità, il nuovo regolamento del Personale regola il futuro, per il passato si devono anche qui aspettare le sentenze (sperabilmente fino alla Cassazione).

Anzellotti (RM1): Si è già parlato di ipotetici accorpamenti di servizi, nonché della chiusura di alcune sedi, queste voci sono veritiere?

R. Si è avviata una ricognizione sui servizi esistenti, non finalizzata a chiudere ma a ottimizzare sfruttando la vicinanza geografica o informatica. Questa ricognizione è stata avviata nelle sezioni di area romana, di area milanese e a Catania + LNS. Si spera nelle idee buone dei direttori e delle amministrazioni.

Alle sezioni piccole o che hanno problema di pianta organica si chiederà di fare una relazione sulla sostenibilità della sezione, in modo da evidenziare criticità e intervenire in tempo. Non ci saranno "deportazioni" ma forse si potrebbe venire anche incontro alle esigenze del personale, se non si indaga non lo si saprà mai.

Gomezal: Rapporto con i sindacati sul precariato

R. Non si può chiudere la porta all'ingresso né si può affossare l'ente per mantenere gli impegni presi a partire da una pianificazione non corretta. Del resto non è pensabile l'assorbimento di precari in strutture diverse da quelle in cui hanno svolto il loro iter a tempo determinato. Per il 2012 verranno mantenuti i residui delle stabilizzazioni ma dopo c'è il concorso. Non ci saranno più spostamenti di personale verso sedi lontane. Chi fa un concorso saprà dove andrà a lavorare se vince. Nei prossimi mesi il rapporto con il sindacato sarà essenziale per la sopravvivenza dell'Ente.

Masullo (NA): Problema di invecchiamento e donne. C'è un problema di mancanza di persone adatte a dirigere i gruppi. E' importante selezionare i giovani eccellenti ma anche quelli che sanno dirigere.

R. E' difficile migliorare il lavoro delle Commissioni operando sulle regole concorsuali o sui bandi: ci deve essere una crescita della coscienza dell'ente, ma il problema è che i posti sono pochi con un livello di competizione conseguentemente molto elevato, il che può far naufragare anche le migliori intenzioni. Farò in modo che i presidenti di commissioni siano particolarmente illuminati.

Donkerlo (LNF): Quale sarà il ruolo del Direttore Generale.

R. Non dovrà risolvere tutti i problemi, ma certamente dovrà dare delle linee guida a cui le amministrazioni dovranno adeguarsi. Data l'esperienza di amministrazioni diverse che viene richiesta a chi ricoprirà questo incarico (si spera anche nel privato) può sicuramente dare degli importanti input di miglioramento.

Michelotto (PD): Ripensare i regolamenti interni per semplificare alcune procedure, distinguere quelle che sono leggi dello Stato da quelle che sono complicazioni inutili introdotte da regolamenti interni che si possono eliminare.

R. Sono d'accordo. E' in questo senso che stanno partendo le iniziative di semplificazione.

Perrotta (BO): modalità concorsuali di selezione e trasparenza

R. D'accordo alla pubblicazione degli atti concorsuali. Disparità di età e dunque di titoli complica la situazione, nel senso che è difficile trovare dei criteri oggettivi.

Gianotti (LNF): Comitato Tecnico Scientifico

R. All'INFN manca una cosa fondamentale che unifichi e definisca le regole delle commissioni nazionali. Questo non esaminando progetti futuri ma esaminando progetti in corso. Ogni commissione dovrà sottoporre al CTS un esperimento con forti problemi (ritardo, extra-costi, ecc.) e il CTS dovrà valutare dove sono stati fatti errori di valutazione e proporre correzioni. Per gli esperimenti futuri dovranno essere stabiliti criteri per l'approvazione (es. *baseline + contingency*) e poi anche criteri per assegnare un congruo numero di assegni o art. 23, tecnologi, valutare il peso sui servizi tecnici, sulle strutture, ecc. In questo senso le commissioni nazionali usano criteri diversi: il Consiglio Direttivo non può decidere basandosi su raccomandazioni di commissioni che non usano gli stessi metodi e criteri.

Cavalli (CNAF): Direttore CNAF non è nel Consiglio Direttivo. Differenza anomala. Nel caso in cui l'attuale direttore Morandin fosse eletto alla direzione della sezione di Padova, si scelga una persona che dia continuità all'ottimo lavoro dell'attuale direttore.

R. La procedura attuale di elezione del direttore è barocca e andrebbe cambiata, Incaricherò i quattro direttori dei laboratori nazionali di trovare un'alternativa. Per quanto riguarda il tenere in conto la consultazione del personale, questo può essere giusto per una sezione, meno per un laboratorio nazionale. Sono favorevole all'elezione di un direttore tecnologo.

Attività e ruolo del Comitato Unico di Garanzia



Sul sito <http://www.infn.it/CUG> sono presenti le informazioni sul ruolo e i compiti del CUG. La presentazione di laia e' stata incentrata principalmente sulle differenze di genere all'interno dell'INFN, anche se è stato ribadito che lo scopo del comitato è quello di valorizzare le risorse umane in generale. E' stato ricordato che, mentre il CUG si occupa di questioni generali, esiste la consigliera di fiducia nell'INFN (avvocato) che si può occupare dei problemi dei singoli dipendenti, anche con i necessari accorgimenti per tutelare la riservatezza.

Valente: Ci sono delle criticità riguardo all'impiego femminile che attraversano ogni realtà lavorativa in Italia, queste criticità sono di natura sociale e non può certo essere l'INFN che può risolverle, bisogna capire se ci sono altre o diverse criticità legate all'ambito lavorativo dell'INFN, e cercare di intervenire sulle quelle.

Gomez: C'è sicuramente un po' di discriminazione nell'INFN fra chi fa ricerca e gli altri, si deve cercare di superare questa situazione, la ricerca è importantissima ma non dovrebbe portare a discriminare e privilegiare alcuni rispetto ad altri.

Domanda: quale supporto dall'INFN a dipendenti con figli piccoli?

R. Esiste la possibilità anche di accedere a dei fondi per le rette degli asili, ma ad esempio la ripartizione delle risorse sulle sezioni non è ottimale: sezioni più grandi prendono più senza tener conto delle reali esigenze.

Discussione sul nuovo Regolamento del Personale

Il nuovo Regolamento del Personale ricalca in buona parte il vecchio Regolamento Generale. Generale soddisfazione del rappresentante nazionale per come tutte le istanze avanzate dai ricercatori di cui fosse tecnicamente possibile il recepimento nel regolamento siano state alla fine accolte.

Il Ministero può ora richiedere modifiche puntuali al regolamento entro 60 gg (in pratica, circa entro Natale). I disciplinari non richiedono l'approvazione ministeriale, ma potranno essere ufficializzati e approvati dall'INFN solo dopo l'approvazione del regolamento. Non è chiaro quando si potrà considerare definitivamente approvato il regolamento, qualora arrivassero richieste di modifica da parte del Ministero.

Per Valente punti salienti:

1) Riconoscimento fino a 5 anni di anzianità dell'attività pregressa prestata dall'INFN con contratti a tempo determinato. Non c'è stato purtroppo appiglio legale per estendere il riconoscimento dell'anzianità pregressa al di fuori dell'INFN (per es. Università e istituzioni straniere). Si cercherà di estenderlo anche a chi è stato assunto prima dell'approvazione di questo regolamento, anche se, come diceva ieri il presidente Ferroni, non è ovvio che la cosa sarà semplice, visto che deve passare al vaglio dei Revisori dei Conti.

2) Stato giuridico del ricercatore e autonomi nella determinazione dell'orario di lavoro (difficile sostanziare le linee generali, come quelle nella Carta Europea dei ricercatori, in un regolamento). La frase sull'autonomia dell'orario di lavoro rappresenta una garanzia anche qualora venga modificato il contratto di lavoro (da dove la frase è stata ripresa)

Il regolamento non è in vigore, si aspetta il via libera del ministero, dopo che il regolamento sarà approvato si potrà procedere all'approvazione dei disciplinari da parte del Direttivo. Per ora è valido il vecchio Regolamento Generale. Alcuni disciplinari sono in fase avanzata, altri tutti da discutere, come quello per le assunzioni e i concorsi.

Riguardo questo la commissione che deve scrivere tale disciplinare e soprattutto Valente ha insistito affinché l'adozione del percorso di accesso di tipo *tenure-track* fosse inserita direttamente nel Regolamento, in modo che non ci siano continui cambiamenti delle regole, soprattutto a garanzia per i giovani che aspirano ad entrare nell'Ente.

Rimane comunque la linea alternativa dei concorsi standard. Comunque si fa notare che se il percorso *tenure-track* non verrà stravolto dal Ministero, gli articoli 23 dovranno essere correlati al numero assumibile di ricercatori (poche unità da qui al 2014). Valente risponde che comunque per essere assunti gli articoli 23 devono fare un concorso per prendere il +2 del 3+2 e per puntare alla stabilizzazione, l'imbuto sarà quindi nel concorso per l'accesso alla seconda tipologia di contratto (il +2) che tra l'altro dovrà avvenire necessariamente con le stesse regole dei concorsi a tempo indeterminato.

Per gli articoli 23 ci sono 3 tipi di fondi, 1) fondi interni, esigui 2) fondi esterni vincolati alla sezione 3) fondi esterni. ci sarà una commissione permanente INFN e l'attribuzione del contratto avverrà con selezioni per titoli, per dare gli art. 23 disponibili su tutti i tipi di fondi. I primi 3 anni non danno comunque nessun diritto, la differenza verrà fatta dalla selezione per il +2. Il problema sono le regole transitorie, per la situazione di emergenza attuale, chi ha raggiunto i 5 anni adesso avrà una proroga limitata per aver accesso ad un ultimo concorso.

Per la commissione degli art. 23 per prendere i primi 3 anni si propone che chi è il responsabile dei fondi (se esterni) sia membro della commissione. Una possibilità sarebbe quella di avere una parte della commissione permanente, integrabile poi di volta in volta.

Discussione sulla formazione dei ricercatori



Alla presentazione seguono alcuni interventi di richiesta di modifica dei corsi obbligatori di formazione/prevenzione, in particolare quelli sulla sicurezza data la loro eccessiva ridondanza rispetto alla formazione già presente, come bagaglio di esperienza, nel personale e rispetto alla duplicazione dei corsi cui parte del personale è sottoposto avendo obbligatoriamente seguito corsi del tutto omologhi in laboratori/enti internazionali di ricerca.

Si riscontra invece la necessità di avere più corsi tematici nel campo della formazione. Bisogna cercare di evitare di far finanziare dalla formazione delle conferenze e/o partecipazioni a conferenze e al contempo bisogna qualificare l'offerta formativa verso corsi di impatto pratico come per esempio: vuoto, software, elettronica, management,....

Impegnarsi a coordinare l'informazione sulle disponibilità dei dipendenti a fare corsi di formazione e necessità degli stessi di acquisire conoscenze in campi specifici; questa operazione era stata fatta all'inizio del percorso ma ora sarebbe meglio riaffrontare e ripetere il processo: proposta di istituire un database fra i dipendenti dove si rende pubbliche le conoscenze che si hanno e che si è disposti a insegnare tramite corsi interni e dove si esprimono preferenze riguardo le cose che si vorrebbero imparare in relazione al lavoro che si deve svolgere.

Discussione su orario di lavoro

Bozza di disciplinare (con 95 pagine!) già prodotta.

Problema relativo all'iniziativa parallela sulla frase riguardo l'orario di lavoro da inserire nel regolamento nei giorni in cui questo stava per essere approvato. Rivisitazione auto-critica della vicenda. Potranno nascere in futuro altre iniziative personali per portare proposte in Direttivo parallelamente e autonomamente dai rappresentanti. In principio tali iniziative non vanno criticate e delegittimate se sono sensate, anche se è auspicabile un maggiore coordinamento e un maggior coinvolgimento dei rappresentanti locali e di Consigli di Struttura. Ogni canale di comunicazione e espressione è legittimo, ma è anche importante utilizzare al meglio le opportunità che la nostra tradizione e organizzazione ci mettono a disposizione.

Gruppo di Lavoro sulla Valutazione (ANVUR e VQR)



Riassunto basato su:

- *phone-conference del gruppo di lavoro del 3 novembre scorso*
- *discussione in Assemblea il 16 novembre scorso*

Per prima cosa bisogna notare che è stato identificato il t-zero (**7 novembre**), a partire dal quale inizia il conto alla rovescia per le varie *dead-line*:

- Definizione dipartimentale: 15 dicembre
- Accreditamento: 30 dicembre
- Trasmissione prodotti: 30 aprile 2012
- Trasmissione info mobilità: 31 marzo 2012
- Trasmissione ulteriori dati: 31 maggio 2012

Inoltre, visto che si dovrà lavorare a stretto contatto con l'Università, tutte le sezioni INFN hanno provveduto a identificare e nominare un referente per la valutazione, possibilmente un associato con incarico di ricerca, che tenga i contatti con il Dipartimento.

Database

Il Database ISI-WOS (contiene circa 17500 pubblicazioni INFN) non cattura tutte le pubblicazioni ammissibili. Sono state identificate due comunità (acceleratori e GRID) che pubblicano su riviste diverse, anche con *impact factor* buoni, ma che non fanno parte di ISI-WOS. Si sta pensando di allargare a pubblicazioni non ISI. Se ci sono altre esigenze simili bisognerebbe individuarle entro un tempo breve.

Anagrafica e tecnologi

C'è un problema se l'anagrafica dell'ente non è corretta o aggiornata (ci sono diverse anagrafiche), però ci stanno lavorando.

Un punto molto delicato è quello dei tecnologi, cioè come si definisce chi è tecnologo che fa ricerca e chi tecnologo che fa solo servizio. Sono stati esclusi AC e CNAF. In alternativa alla elaborazione di un criterio freddo (per esempio percentuale in un esperimento > una certa soglia), che non sembra essere ammesso dalla VQR, dovranno essere i Direttori di Sezione a operare questa distinzione.

Inadempienze

Gli inadempienti (non hanno il numero di pubblicazioni richieste, ovvero non hanno almeno 6 pubblicazioni nel periodo di valutazione) sono pochi, tuttavia è stato sollevato il punto (da P. Pierini) che il conteggio non tiene conto dell'univocità dell'assegnazione del prodotto all'individuo per cui anche una persona che ha >6 pubblicazioni nel periodo di valutazione può comunque ritrovarsi con <6 pubblicazioni assegnate una volta risolti i conflitti di attribuzione. Sempre secondo P. Pierini una volta considerato questo gli inadempienti sono almeno il doppio. Ricordiamo che ogni pubblicazione mancante vale -0.5.

Valutazione dei singoli e delle Strutture

Ai fini della valutazione ANVUR 2004-2010 si è stabilito che non conveniva dividere l'INFN in sotto strutture (le sezioni) in quanto non ci sarebbe stato alcun vantaggio numerico e di contro si sarebbe avuta una graduatoria delle Sezioni con probabile danno di immagine, comunque non quantificabile al momento. Il Presidente Ferroni è intervenuto personalmente per assicurarsi che l'INFN compaia come un'unica struttura.

Inoltre il bando è chiarissimo nello stabilire che i singoli ricercatori sono il soggetto (creano i prodotti) e non l'oggetto della valutazione, che è solo e sempre l'INFN nella sua interezza. Questo messaggio deve passare molto chiaramente a tutti i colleghi ricercatori, associati e tecnologi.

Il Presidente Ferroni si è espresso molto chiaramente sul tema dicendo che si opporrà con tutte le sue forze e anche tramite le vie legali a un uso dei dati raccolti per la valutazione ANVUR 2004-2010 che non sia appunto quello della valutazione ANVUR 2004-2010.

Nota: Molti colleghi hanno chiesto che questo sia messo per iscritto, si può fare o comunque si può definire una serie di garanzie accettabili.

Il fatto però che né l'ANVUR, né l'INFN abbiano intenzione di usare i dati della valutazione per valutare i singoli non ci mette al riparo, in quanto potrebbe nel futuro crearsi l'esigenza di valutare anche i singoli e a quel punto l'esistenza del database ANVUR potrebbe essere invitante, per esempio per il Ministero.

Paolo Valente ha proposto in Direttivo che parallelamente alla valutazione ANVUR sia portata avanti anche una valutazione parallela, gestita da noi (INFN) con criteri che più si adattano alla nostra realtà e ci permettono di dare un giudizio che sia più rispondente al nostro vero valore (sempre secondo la comunità dei ricercatori e tecnologi). Solo in questo modo, infatti, potremmo essere tutelati da un uso improprio del dato ANVUR, affiancando a questo dato un dato alternativo e (secondo i parametri della comunità scientifica) migliore.

Il Presidente ha apprezzato questa idea e l'ha fatta sua, inoltre ritiene che insieme a questa valutazione si debba fare anche una valutazione delle sezioni (non in base ai criteri ANVUR ma ai criteri INFN, chiamiamoli così), secondo lui imprescindibile.

Sicuramente non si fa in tempo ad avere entrambe le valutazioni per aprile 2012 ma almeno bisogna iniziare a pensare ai criteri. Sicuramente andrà eliminato il vincolo dei 6 lavori, ogni ricercatore verrà valutato sul complesso dei suoi prodotti. In effetti la versione zero potrebbe essere di usare gli stessi parametri di valutazione ANVUR ma di applicarli a tutte le pubblicazioni del soggetto valutato (in questo caso il singolo) e pesando i lavori in collaborazione con un peso adeguato (da decidere).

Nota: non siamo esperti di valutazione, sicuramente esiste la possibilità di individuare criteri alternativi validi.

Modalità di sottomissione dei prodotti

Non è ancora chiaro quali saranno le modalità con cui dovranno essere sottoposti i prodotti all'ANVUR. Si sa che si userà il database CINECA ma non è chiaro se sarà il singolo a dover inserire i lavori, oppure sarà l'INFN o addirittura l'ANVUR a cui l'INFN consegnerà semplicemente un elenco di tutti i prodotti con indicata l'assegnazione al singolo ricercatore.

Su questo ci sono diverse cose da considerare:

- molti ricercatori hanno già alcune pubblicazioni inserite su CINECA, questo è un problema?
- Sul database andranno solo le 6 pubblicazioni scelte oppure tutte con un indice che distingua quelle selezionate per la valutazione?
- Sul database è possibile esprimere una lista di preferenze?

E' stato chiesto da alcuni colleghi rappresentanti che sarebbe auspicabile che il ricercatore potesse almeno indicare una lista di preferenze per le pubblicazioni da inserire e che qualora quella lista venisse stravolta dall'INFN per massimizzare il punteggio globale, almeno rimanesse traccia della lista originaria. Si può fare questo? E con che modo?

La risposta ufficiale sarà nota dopo la riunione dedicata che i Gruppi di Lavoro per la Valutazione terranno il 30 novembre p.v. Dovrebbe comunque essere possibile, tramite i database dell'INFN, permettere che ciò sia possibile.

Si è parlato di una specie di "centro di assistenza" (sulla tipologia del CAF per l'assistenza fiscale), a cui i ricercatori possano delegare la scelta delle 6 pubblicazioni, visto che comunque anche in presenza di una lista di preferenze l'INFN avrà il diritto di cambiarla per risolvere i conflitti di attribuzione.

Bisogna avere ben chiare le due modalità (autonoma, oppure attraverso il "centro assistenza") per illustrarle bene ai nostri colleghi.

COSE DA SAPERE

Dobbiamo informarci e conoscerle in modo da poter trasmettere una informazione corretta

Definire quali database si usano (ISI-WOS + ??)

- *Valerio Vercesi ci informa che viene utilizzato anche SCOPUS*

Definizione dei tecnologi

Quanti sono veramente gli inadempienti?

Quali sono le garanzie dell'INFN sulla non valutazione dei singoli?

- *Valerio Vercesi ci informa che sarà attraverso una lettera del Presidente*

Quali sono ESATTAMENTE le modalità di sottomissione? (urgente se vogliamo cominciare a preparare i colleghi)

COSE SU CUI COMINCIARE A PENSARE

Si fa la valutazione alternativa? In che tempi?

Quali criteri?

Esistono dei criteri di valutazione a cui ci possiamo ispirare?

Varie ed eventuali

Dato il dilungarsi della discussione sugli altri argomenti, si è deciso di posporre la discussione dei disciplinari per le missioni estere e per i concorsi a una prossima Assemblea, tenuto anche conto del fatto che il primo disciplinare è già praticamente pronto e aspetta solo l'approvazione ministeriale del Regolamento, mentre per il secondo, purtroppo, non è previsto a breve nessun concorso, per cui la discussione non è urgente.

La prossima Assemblea sarà richiesta orientativamente per il mese di Marzo. Il rappresentante nazionale invita a segnalare conferenze o impegni istituzionali in quel periodo, e anche a candidare la propria Struttura a ospitare l'Assemblea. La riunione termina alle 16.30 di Mercoledì 16 Novembre.