

Assemblea Telematica dei Rappresentanti dei Ricercatori e dei Tecnologi

19 novembre 2020

- Comunicazioni
- Incontro col presidente, Antonio Zoccoli
- Incontro col DG, Nando Minnella
- Incontro con i rappresentanti sindacali

Benvenuto a parecchi nuovi rappresentanti:

Silvia Martellotti (LNF), Stefano Della Torre (MIB), Mauro Di Nardo (MIB),
Veronica Valsecchi (MIB), Giacomo Ortona (TO), Paolo Gorla (LNGS),
Carla Aramo (NA) Raffaele Marotta (NA).

Comunicazioni e temi in discussione

La seconda ondata di pandemia: situazione e misure adottate

Bandi art.15 in uscita: criteri e template per il CV

Concorsi futuri previsti nel PTA: quando e come?

Anzianità pregresse residue: ancora non si muove nulla.

Bando PRIN 2020: scadenza 26-1-2021. Raccolta proposte INFN entro 11-1-2021.

Il bando discrimina i tecnologi come PI.

Salario accessorio livelli I-III: bloccato da FP con richiesta «valutazione». Sindacati si oppongono. Stallo.

Performance e ricerca: Dal 2021 valutazione performance anche individuale per personale tecnico e amministrativo. Discussioni in corso con ANVUR e FP sul «resto».

Rinnovo contrattuale e revisione ordinamento: aperti alcuni tavoli, sentiremo OO.SS.

Nuovo piano straordinario di assunzioni: circa 220 nuovi posti di ricercatore e tecnologo da assumere entro 2022 (? Data stimata)

Stabilizzazioni in corso: comma 1 misti inclusi nel piano straordinario? Non prioritari?

Covid-19 : seconda ondata

Come noto l'approccio del governo è di evitare il lockdown generale e di differenziare le misure in zone diverse a seconda della gravità della situazione.

Nella Pubblica Amministrazione si traduce nel mettere in lavoro agile al 100% solo gli uffici nelle «zone rosse», mentre altrove si incoraggia il lavoro agile purché compatibile con il funzionamento delle strutture, comunque in misura non inferiore al 50% DEL PERSONALE.

Nell'INFN superato il 60% di presenza media in sede a fine settembre. Tutto il personale ha comunque mantenuto una quota di lavoro a distanza. Dalla seconda metà di ottobre si è iniziato a ridurre le presenze in sede, nelle zone rosse lavoro agile al 100%.

Un problema molto più diffuso che nella prima ondata è la gestione dei casi di positività fra il personale dell'Ente. Messa in atto la procedura che comprende isolamento, tracciamento, sanificazione e informazione. Quest'ultimo punto essenziale per la serenità del personale, ma va garantito anche il rispetto della privacy.

Bandi art.15 in uscita a brevissimo

23 primi ricercatori sperimentali
5 primi ricercatori teorici
23 primi tecnologi

Essendo selezioni interne non sono bloccate
Colloquio possibile per via telematica
200 punti per i titoli + 200 punti per il colloquio

Ripartizione punteggio titoli:

tipo	Attività scientifica/ tecnologica	Coordinamento e servizio	Trasferimento/ valorizzazione conoscenza	Pubblicazioni e prodotti
I ric sperim	100	40	10	50
I ric teorico	100	20	10	70
I tecnologo	100	60	10	30

Selezione riferita al 1 gennaio 2020. Tutti i titoli devono essere stati conseguiti a quella data. Per i vincitori gli effetti giuridici ed economici decorrono dalla stessa data.

Art.15: presentazione CV

limiti di formato prefissati: font minimo 11 pt, pagine A4, margini 15 mm

Attività scientifica/tecnologica

- Descrizione attività **max 5 pagine**
- 20 migliori presentazioni a conferenza, **max 3 pagine**
- Contratti, incarichi, finanziamenti, premi. **Max 3 pagine**

Coordinamento e servizio

- Elenco coordinamenti e responsabilità di qualsiasi tipo (gestionale o scientifica, gruppi o strutture), ruoli di servizio, incarichi in comitati, referaggi, attività editoriale, organizzazione conferenze. **Max 5 pagine**

Valorizzazione e trasferimento della conoscenza

- Elenco di ogni tipo di attività di TT, comunicazione, formazione esterna, collaborazione con le università. **Max 2 pagine.**

Pubblicazioni

- Elenco 10 prodotti più significativi, con indicazione contributo personale. **Max 2 pagine.**

Testo libero extra: **max 1 pagina.**

Per tutti gli incarichi e le attività si invita a indicare data, ruolo svolto, durata, caratteristiche.

Art.15: criteri di valutazione

Criterio generale:

Nella valutazione dei titoli la Commissione esaminatrice terrà conto del seguente criterio generale: le esperienze professionali, gli incarichi di responsabilità, i risultati conseguiti nei settori definiti nel presente bando e ogni altra competenza o attività sono valutati in relazione alla rilevanza scientifica e programmatica, alla consistenza e continuità temporale, nonché al contributo al funzionamento delle strutture organizzative dell'INFN.

Criteri di dettaglio

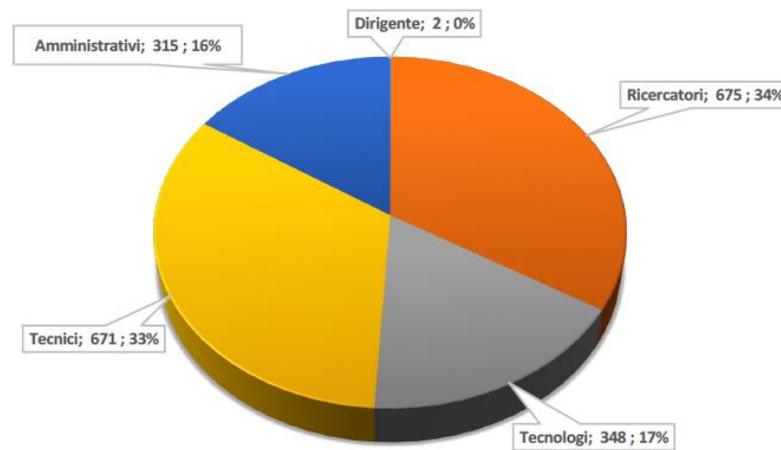
Identici ai concorsi aperti, come da disciplinare concorsi, basati su rilevanza, consistenza continuità temporale e numero di attività ed incarichi diversi richiesti nel CV.

Futuri concorsi per la carriera

Il PTA 2020-22 prevede ulteriori:

35 primi ric, 25 primi tecnol, 25 DR, 10 DT

Tutti a valere sul 2020 per evitare eventuali future restrizioni



tipologia	al 31-12-2019		Posti previsti	Success rate stimata (*)	Occupancy a posteriori (*)
Ricercatore	313	46.4%			37%
Primo ricercatore	239	35.4%	28+35	20%	41%
DR	123	18.2%	25	10.5%	22%
Tecnologo	200	57.5%			43.7%
Primo tecnologo	98	28.2%	23+25	24%	39.1%
DT	50	14.4%	10	10%	17.2%

(*) Assumendo che vincano solo interni e in assenza di altri accessi.

Distribuzione sui livelli dei tecnologi da riallineare ai ricercatori con i bandi futuri. Pensionamenti molto più numerosi fra i ricercatori nei prossimi anni.

Futuri concorsi: Come e quando ?

Carriera interna non può andare nel piano straordinario di nuove assunzioni

Appare logico bandire prima i dirigenti: come art.15, come concorsi esterni o un misto?

- art.15 non configura alcun privilegio né una minor qualità scientifica dei vincitori
- L'unica specificità è il «criterio generale» che invita a pesare maggiormente la durata dell'attività ed il contributo all'Ente.
- Art.15 non solo blocca le poche domande dall'esterno, ma anche le carriere «incrociate» (fra ricercatori e tecnologi) ed i tentativi di «doppio salto».
- Art.15 preserva da blocchi dei concorsi pubblici.

Successivamente seconda tornata di primi ricercatori e primi tecnologi:

- Per compensazione questa dovrebbe essere un concorso esterno
- Non deve arrivare troppo tardi: chi vince art.15 avrà retroattività a 1-1-2020, se la seconda tornata si chiude nel 2022 ci sono 2 anni di distanza.
- Se si rischiano blocchi, molto meglio bandire anche questi come art.15

Investimento straordinario nella ricerca nel decreto «Rilancio»

DL 34 del 19 maggio 2020, convertito nella Legge 77/2020

Accesso dei giovani alla ricerca:

- 200 milioni nelle Università (aggiunti a FFO e ripartiti in modo standard)
- 45 milioni agli EPR vigilati dal MUR + 5 agli altri EPR + misure specifiche per ISS ed ENEA, per assunzione di ricercatori.

Aggiunti al FOE e ripartiti secondo le solite proporzioni.

I fondi non utilizzati per nuove assunzioni restano nelle disponibilità degli EPR

- Si stima che per l'INFN corrispondano a circa 220 posti.
- Si attende decreto MUR per ripartizione ufficiale e regole di utilizzo

Finanziamento della ricerca:

- Fondo FIRST incrementato di 250 milioni (nel 2021, altri 50 da aggiungere nel 2022) per nuovi bandi PRIN → Bando 2020 uscito il 29 ottobre.
- FFO incrementato di 200 milioni (nel 2021, altri 100 da aggiungere nel 2022).

Piano straordinario nuove assunzioni

Circa 220 posti per ricercatori e tecnologi, su qualsiasi livello.

Da capire entro quando vanno completati, si spera di avere tempo fino a tutto il 2022, con possibilità di proroga.

Chiesto di conteggiare nel piano anche le stabilizzazioni in corso.

Determinazione del fabbisogno:

- La GE ha intervistato individualmente tutti i direttori per censire le necessità
- tecnologi da turnover più le richieste dai direttori
- Ricercatori in parte con posti pre assegnati alle sedi nel bando
- Bandi sempre nazionali. Separazione per linea scientifica solo per teorici e settori specifici (gr.5, GW....?). Discussione da fare in GE e CD. Input?

Anzianità pregresse non ancora considerate

Lettera inviata alla GE a inizio settembre. Discorso da riprendere

1. Contratti all'estero. Vi sono più di 60 ricercatori e tecnologi assunti dopo il 2008 che vantano questo tipo di anzianità. Nel 2017, durante la revisione del regolamento del personale, fu chiaro che il riconoscimento della sola anzianità con contratti in Italia penalizzava dal punto di vista economico i giovani che avevano avuto importanti esperienze di ricerca all'estero. Giova qui ricordare che la Carta Europea dei Ricercatori tutela il valore della mobilità, come esplicitamente recepito all'art.2 comma 1 lettera *h* del DL 218/2016. Per questo fu introdotta nel regolamento del personale al comma 4 dell'art.10 la possibilità di riconoscere come "servizi pregressi" i contratti esteri individuati da apposita commissione. Tale commissione fu poi nominata informalmente (O.Adriani, M.De Palma, R.Carletti) ma fino ad ora non ha mai operato, a fronte di numerose richieste di riconoscimento avanzate da neoassunti.
2. Anzianità non riconosciute agli assunti fra il febbraio 2015 ed il gennaio 2018, che riguardano circa 25 ricercatori e tecnologi. Includono i contratti a tempo determinato nell'Ente che eccedono i 5 anni di durata e i contratti di ricercatore universitario a tempo determinato: entrambi sono integralmente riconosciuti agli assunti post febbraio 2018 ed agli assunti ante febbraio 2015 che concilieranno, ma non agli assunti nel periodo intermedio. Purtroppo, malgrado una specifica richiesta sindacale, non è stato possibile estendere la conciliazione anche a questi casi, che restano quindi discriminati.

Salario accessorio RT

Ipotesi accordo gennaio 2020:

7. L'indennità di valorizzazione e trasferimento della conoscenza viene riconosciuta, per dodici mensilità, a tutto il personale ricercatore e tecnologo. L'attività di valorizzazione e trasferimento della conoscenza per l'INFN riveste un obiettivo di interesse strategico. Negli ultimi anni le attività di questo tipo hanno assunto una sempre maggiore rilevanza, ed il personale dell'Istituto è conseguentemente sempre più dedicato a questo obiettivo. Tale indennità trova fondamento nel comma 4, dell'art. 9 del CCNL del 21 febbraio 2002 quadriennio e biennio economico 2000 – 2001. La seguente tabella riporta in dettaglio la strutturazione dell'indennità tra i diversi profili:

Livelli	Importo mensile	Importo annuo
I	€ 42,00	€ 504,00
II	€ 45,00	€ 540,00
III	€ 51,00	€ 612,00

L'importo dell'indennità è inversamente proporzionale al livello in quanto il carico di lavoro riguardante l'attività di valorizzazione e trasferimento della conoscenza impatta maggiormente sui livelli più bassi.

Bocciato da FP con la motivazione che deve essere «premiale» e quindi basata su una «valutazione» individuale.

Le OOSS rispondono che tale valutazione non è prevista da alcuna norma o contratto e, nel caso, andrebbe prima discussa e concordata ai massimi livelli di trattativa.

Valutazione della Performance

- Valutazione della performance della PA introdotta dalla Legge Brunetta, DL 150/2009
- Dopo un iniziale atteggiamento «punitivo», negli anni viene sempre più considerata uno strumento utile, se usato bene, e motivare il personale e migliorare non solo il servizio offerto, ma anche l'approccio al lavoro.
- Per Ricercatori e Tecnologi degli EPR (come pure per i docenti di scuola) la legge rimanda ad un successivo DPCM per la definizione delle specifiche linee guida e limitazioni.
- Il DPCM è effettivamente stato approvato il 26-1-2011 e prevede che gli EPR includano nello Statuto norme che prevedano:
 - a) *misurazione e valutazione della performance dei ricercatori e dei tecnologi, previa definizione di obiettivi, indicatori e standard, individuando fasi, tempi, modalità, soggetti e responsabilità, nonché le relative procedure di conciliazione;*
 - b) *utilizzo di sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito e delle eccellenze;*
 - c) *trasparenza dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.*

Inoltre ANVUR e FP (prima la CIVIT) devono stabilire delle linee guida.

Mai finora applicato però.....

Valutazione della ricerca secondo l'INFN

- Art.7 **dello Statuto INFN** *La Verifica della Realizzazione degli Obiettivi e della Corretta Gestione delle Risorse*
 1. *L'Ente è oggetto dell'attività di **valutazione scientifica dell'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR)** prevista dalla normativa vigente. L'Istituto elabora e fornisce i dati necessari all'ANVUR, avvalendosi di appositi **Gruppi di Lavoro per la Valutazione**.*
 2. *L'Istituto si avvale di un **Comitato di Valutazione Internazionale (CVI)** per la **valutazione complessiva dei risultati scientifici e tecnologici conseguiti e dei piani di sviluppo futuri**, anche con riferimento al Piano delle Performance.*
 - ...
 7. *Il controllo e la verifica delle **attività gestionali e amministrative sono affidati all'Organismo Indipendente di Valutazione** delle prestazioni di cui all'art. 14, e all'art. 74, comma 4, del D.Lgs. 150/2009 secondo le modalità previste dalla vigente disciplina.*
- La valutazione scientifica è seguita secondo le linee guida ANVUR, la valutazione gestionale e amministrativa è affidata all'OIV, il CVI valuta complessivamente i due aspetti

Piano della Performance 2020

- **Valutazione scientifica**

- Per scelta non è inserita nel PP
- Attività scientifica descritta in modo discorsivo nel PTA
- Non organizzata in obiettivi strategici
- Valutazione: affidata per legge ad ANVUR
- Valutazione: per l'INFN affidata anche al CVI

- **Valutazione organizzativa e gestionale**

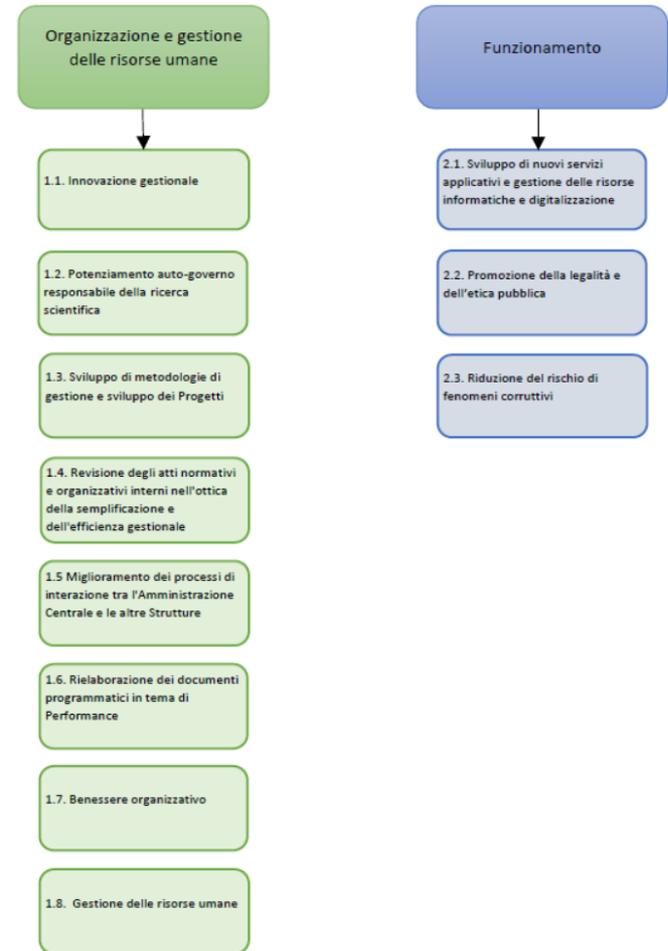
- Due macro aree della valutazione
- Articolate in obiettivi specifici e obiettivi operativi

Personale valutato

- Direttore Generale
- Direttori di AC
- Responsabili Unità Organizzative (in Ac e Strutture)

Obiettivi divisi in 3 categorie

- PO – performance organizzativa
- OI – Obiettivi Individuali
- CO – Comportamenti Organizzativi



- **Performance organizzativa:** 7 obiettivi strategici articolati in 19 obiettivi operativi
- **Performance di funzionamento:** 3 obiettivi strategici articolati in 15 obiettivi operativi

Piano della Performance 2021

In corso di preparazione. Elementi chiave:

1. Richiesta della FP di inserire nel PP 2021 la **valutazione di tutto il personale IV-VIII** .
2. Inserimento del **POLA**
3. **documenti base** per la preparazione del PP 2021: PTA, Bilancio di Previsione .
4. **Formazione e responsabilizzazione** di tutto il personale

Valutazione individuale basata su due indicatori: **obiettivo individuale**, uno solo concordato tra il dipendente ed il responsabile diretto; **comportamenti organizzativi** generici ed uguali per tutti i dipendenti.

1. La valutazione sull'obiettivo individuale non presenta criticità, dovrebbe essere ben strutturato con **descrizione, indicatore e target**.
2. La valutazione dei comportamenti organizzativi sono **molto soggettivi**. Bisogna evitare personalismi: si sta studiando una valutazione congiunta, per esempio responsabile + direttore.

Revisione ordinamento professionale

Art.67 ultimo CCNL prevede la costituzione di una commissione «paritetica» (ARAN + OOSS) per la **revisione dell'ordinamento professionale degli Enti di Ricerca**.

Si tratta di ridisegnare profili e livelli di tutte le professionalità della ricerca.

- Per ricercatori e tecnologi ci sarebbe l'opportunità di ripristinare il parallelismo delle carriere con l'Università.
- Il rischio è che, se non si aggiungono risorse economiche, questo provochi la messa ad esaurimento del terzo livello
- Si potrebbe tuttavia cercare almeno di dare una struttura chiara alle regole di accesso, che prevengano il fenomeno del precariato.

Ci sono già stati vari incontri fra OOSS ed ARAN su questo tema, ma ancora senza conclusioni. Il tavolo tuttavia viene considerato propedeutico al nuovo contratto.