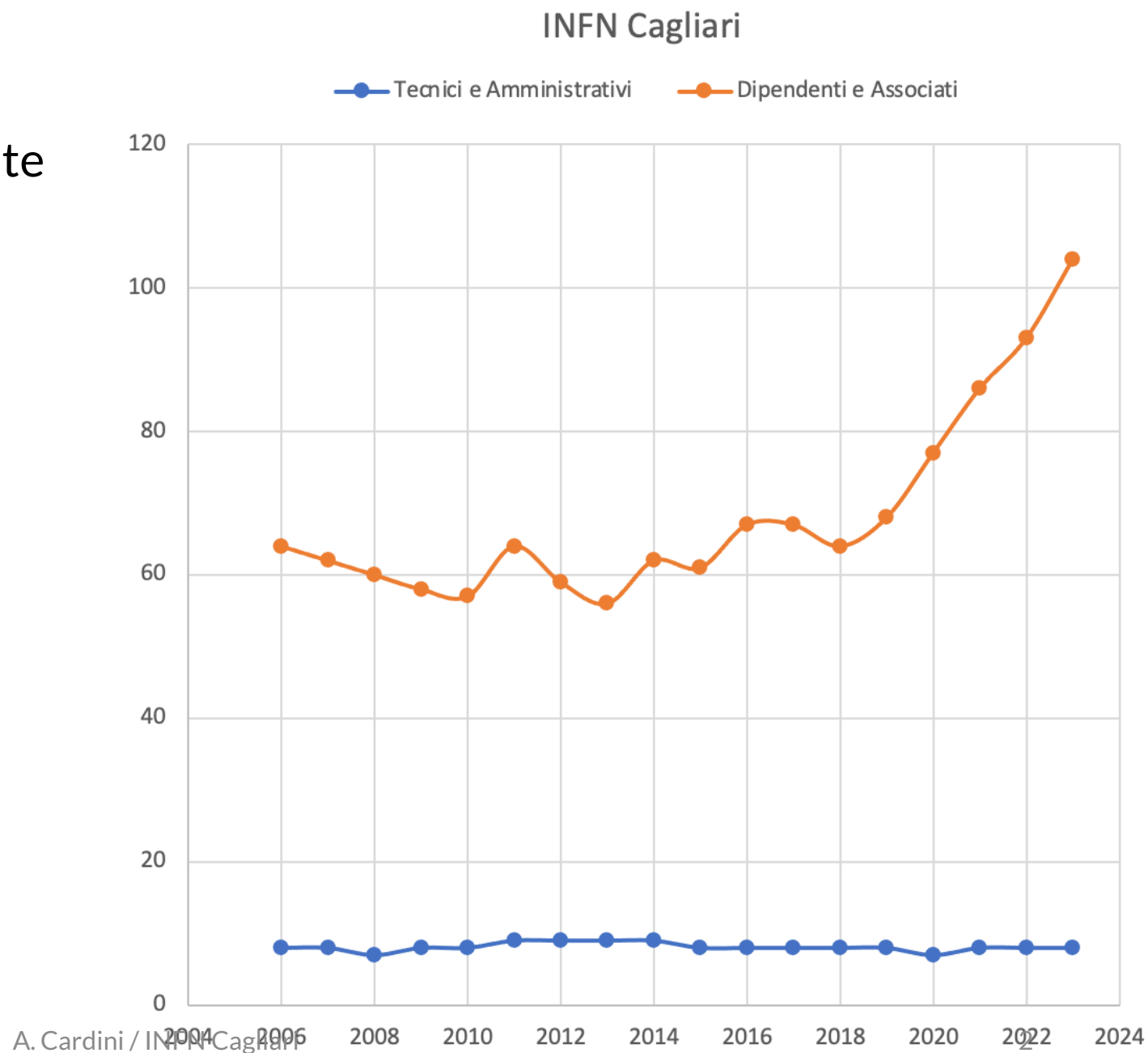


Consiglio di Sezione 19 dicembre 2022

La Sezione

- Fondata nel 1989, importante e costante crescita del personale dal 2015
- Oggi: 26 dipendenti e 78 associati
 - 9 ricercatori
 - 7 tecnologi
 - 6 Collaboratori tecnici
 - 3 Collaboratori di amministrazione
 - 1 Funzionario di amministrazione
- «Nuovo» personale dipendente, dall'ultima riunione in presenza:
 - Rosario Pompeo
 - Paola Musu
 - Carlo Puggioni
 - Federico Gabriele
 - Gian Matteo Cossu

12/12/22



Novità dai passati CD

- Alcuni nostri colleghi sono venuti a mancare questa estate: L. Perini e F. Murtas
- Conclusi eventi dei 70 anni INFN – bellissimo evento a Cagliari coordinato da Alberto
- Guerra in Ucraina
 - bando per AdR Annuale per studiosi ucraini, 21 selezionati
 - Alcune posizioni date a studiosi russi
 - Ancora bloccate le pubblicazioni di LHC
- AdR → CdR ? Non è detto
- Si sono conclusi 5 concorsi da ricercatore III liv., approvate le graduatorie
- Approvata graduatoria ultimo concorso da Dirigente di Ricerca
- Approvato scorrimento liste 1[^] Ricercatore / 1[^] Tecnologo
- Zoccoli: nuovi concorsi da Ricercatore/Tecnologo (~50 posti) a breve



Novità dai passati CD

- PNRR
 - ETIC e Terabit a Cagliari
 - Sono usciti venerdì i bandi per tecnico/tecnologo (1 + 2 per noi su ETIC), scadenza 10 gennaio
 - Definito modello organizzativo interno INFN per PNRR: (gare - D'Isidoro, personale - Carletti, rendicontazione - Fiori, comunicazione - Cossi, per la gestione, questo è la task force: Oscar, Marco Grassi, Diemoz, Pedrini, Dosselli, PM - Veronica Valsecchi e Alessia Camba (Intellera)
 - Pubblicate le linee guida per la rendicontazione dei progetti
- Associazioni INFN
 - Emeriti e affiliati - per il 2023 INFN pagherà assicurazione ad affiliati
- Nuovo Governo
 - Anna Maria Bernini (MUR) – docente Diritto UniBO
 - Ci sono già state varie occasioni di incontro (24/11, inaugurazione centro HPC Bologna)
 - Esplicito supporto a ET in una recente audizione della Bernini
- Costo dell'energia
 - INFN ha speso lo scorso anno 12.5Me per elettricità e 0.5 Me metano, quest'anno i costi x3-x3.5

Novità dai passati CD

- Mediateca INFN - <https://lamediateca.infn.it/mediateca/>
- Esternalizzazione stipendiale (Zucchetti)
- CVI a Bari: «il CVI ha espresso soddisfazione per lo stato delle attività dell'Ente»
- In Corso: revisione settori scientifico disciplinari della docenza universitaria, da parte del CUN, con l'obiettivo di creare dei raggruppamenti
- Continuano le trattative fra ARAN e OOSS per il rinnovo del CCNL, in particolare è in discussione la riforma dell'ordinamento: si punta a omogeneizzare tutta la PA con 4 aree che si diversificano per titolo di studio
- Il CD ha approvato un nuovo bando di progressioni art. 54 per il personale TA. Sono 128 progressioni in totale
- Approvato un Memorandum of Understanding con l'università di Princeton per l'estrazione di Argon presso l'impianto "Urania" per l'esperimento Darkside. Il costo per l'INFN è di 8.25 milioni

Novità dai passati CD

- Il 28/11 è scomparso Stavros Katsanevas, direttore di EGO
- Presentazione sul Mobility management
- Presentato il bilancio INFN per il 2023, più di 500Me (2022: 258.4Me)
- Nuova polizza sanitaria con PosteAssicura, **deadline 29/12**
- RLS/RSU - Nando Minnella riporta quanto detto da ARAN: è escluso che gli RLS si possono individuare fuori dagli RSU (l'atto firmato non è coerente con la norma)
- Procedura selettiva per soli titoli per la progressione di livello nei profili, ai sensi degli artt. 54 del CCNL 1998-2001 e 90 del CCNL 2016-2018, per 4[^]-7[^] livello, 128 posti (deliberazione CD n. 16434)

Altre novità locali

- Abbiamo una nuova convenzione con UniCA/Fisica per i tirocini
- Rinnovata la convenzione per la radioprotezione
- Ho avuto un incontro 12/12 con la GE per piano straordinario TA: chiesti un nuovo amministrativo e un nuovo tecnico, in aggiunta ai posti PNRR
- Ho chiesto alla GE fondi per finanziare un RTDa qui in dip. di Fisica su attività legate alle onde gravitazionali, da approvare in CD il 22/12
- Firmato accordo completamento di ARIA tra INFN e RAS
- Borse ASPAL per formazione ET: in progress



LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO E DELLA QUALITÀ DELLA VITA LAVORATIVA IN INFN

Sede di Cagliari

Settembre 2022

Antecedenti organizzativi:

In generale, considerando tutti i rispondenti, tra le richieste lavorative che mostrano livelli più critici, seppur con punteggi moderati, si osservano:

- Il carico di lavoro: con punteggi medio-alti soprattutto tra i/le tecnologi/ghe e i/le ricercatori/trici;
- Il lavoro fuori orario: con punteggi un po' più bassi ma che si avvicinano al 2 soprattutto tra i/le ricercatori/trici e in alcune sedi di INFN;
- In qualche caso anche la pressione temporale (fattore che rappresenta un elemento chiave nelle analisi di regressione e che merita quindi attenzione rispetto agli interventi).
- Per chi ha un contratto a termine, i livelli di insicurezza lavorativa assumono livelli medio-alti, soprattutto tra chi svolge mansioni di ricerca.
- Le dimensioni riconducibili al clima (inciviltà, clima conflittuale e competitivo), mostrano invece livelli medio-bassi evidenziando una situazione positiva circa queste dimensioni, soprattutto in riferimento all'inciviltà.

Tra le risorse lavorative che mostrano livelli più critici, seppur con punteggi moderati, si osservano, come abbiamo detto nelle considerazioni generali:

- La partecipazione: con punteggi medio-bassi per tutti ma soprattutto tra i/le TA e tra le donne;
- La comunicazione: con punteggi generalmente mediocri e più bassi tra i/le TA;
- Sono medi anche i punteggi riferiti all'equità che mostrano livelli più bassi tra i/le TA;

Le dimensioni riconducibili al supporto sociale e alla crescita professionale mostrano invece livelli medio-alti per tutti ma soprattutto tra borsisti/e e assegnisti/e, mentre l'autonomia e il significato del lavoro, pur mostrando punteggi medio-alti in generale, evidenziano punteggi più alti tra i/le ricercatori/trici e tecnologi/ghe. L'autonomia inoltre è più elevata tra gli uomini piuttosto che tra le donne (effetto trascinamento rispetto alla prevalenza di uomini tra i ricercatori e delle donne tra il gruppo amministrativo).

Circa le variabili di mediazione:

In linea generale, considerando i dati nazionali:

- Non si evidenziano elementi di criticità in riferimento all'interazione tra la vita e il lavoro e viceversa, tra il lavoro e la vita, anche guardando i dati alla luce del ciclo di vita, dei carichi familiari e del genere (esistono differenze, ma minime e non significative);
- Sussistono elementi di differenziazione rispetto ai carichi dichiarati oltre che percepiti, in piena coerenza con le tendenze nazionali/culturali;
- Le difformità riguardano evidentemente la distribuzione della popolazione lavorativa per genere, non tanto la percezione delle dimensioni organizzative, secondo una sproporzione uomini vs donne nell'ambito delle professioni «tecniche» e di ricerca e donne vs uomini nell'ambito delle attività amministrative. Il trascinarsi di queste due variabili richiede quindi un'attenzione particolare quando si comparano i diversi profili relativamente agli esiti;
- In riferimento al lavorare da casa, si osservano punteggi abbastanza elevati per tutti i profili osservati ma soprattutto tra amministrativi/e, tecnologi/ghe, ricercatori/trici e tra le donne piuttosto che gli uomini.

I dati di Cagliari tendenzialmente si allineano a quelli generali non mostrando grandi criticità in riferimento alle variabili di mediazione.

Considerando le misure di esito:

In generale, considerando i dati nazionali complessivi, i livelli di burnout evidenziano punteggi medio-bassi, con livelli di esaurimento e cinismo più elevati tra assegnisti/e e borsisti/e rispetto agli altri profili e tra le donne (solo circa l'esaurimento, valori comunque sempre medio-bassi).

In linea con la letteratura, si osservano livelli medi di workaholism, soprattutto rispetto alla dimensione di lavoro eccessivo e soprattutto per tecnologi/ghe, ricercatori/trici e tra le donne. Circa il lavoro compulsivo, pur osservando punteggi medio-bassi, i picchi più elevati si osservano tra assegnisti/e, borsisti/e e tra le donne.

Rispetto all'engagement e alla soddisfazione per il lavoro svolto, si osservano livelli alti di punteggio per tutti i profili ma soprattutto tra ricercatori/trici.

Possibili interventi:

I suggerimenti circa gli interventi da poter implementare, arrivano dalle regressioni che evidenziano le variabili che maggiormente sono in grado di impattare sulle dimensioni di esito, sia in termini di rischio che di protezione.

In riferimento all'engagement si è osservato, presso la sede di Cagliari, come promuovere la crescita professionale potrebbe sviluppare un coinvolgimento all'interno dell'organizzazione maggiore di quanto già non sia, così come svolgere un lavoro ricco di significato. Il significato del lavoro, per altro, ricopre un ruolo importante e di protezione anche nei confronti del burnout, in particolar modo rispetto alla dimensione del cinismo.

In questa direzione interventi (per lo più di tipo «culturale», vedi il «diritto alla disconnessione», le «buone pratiche» su comunicazioni extra orario di lavoro e scadenze, ecc.) in grado di sviluppare maggiormente la crescita professionale e la partecipazione potrebbero trasversalmente migliorare lo stato di salute dei lavoratori e delle lavoratrici della sede di Cagliari promuovendo engagement e proteggendo dal burnout.

In conclusione, si ricorda che ogni azione di miglioramento intrapresa dovrà essere monitorata nel corso del suo sviluppo e, a valle, dovranno esserne monitorati gli effetti.

Consigli di Sezione nel 2023

- Date decise in accordo con Coordinatori, rappresentanti personale e servizi
- Tipicamente in coda ad un CD
- Eventuali altri CdS verranno organizzati se ci sarà bisogno
- Vorrei che, di volta in volta, ci fosse un highlight delle attività scientifiche da parte di un coordinatore
- Ogni volta, vorrei un round-table veloce di coordinatori, sui vari servizi e rappr. personale

December 2023

 19 Dec [Consiglio di Sezione](#) **NEW**

 12 Dec [Consiglio di Sezione](#) **NEW**

October 2023

 10 Oct [Consiglio di Sezione](#) **NEW**

July 2023

 04 Jul [Consiglio di Sezione](#) **NEW**

May 2023

 30 May [Consiglio di Sezione](#) **NEW**

April 2023

 04 Apr [Consiglio di Sezione](#) **NEW**

January 2023

 31 Jan [Consiglio di Sezione](#) **NEW**