

Incontro Pi-Fi, LNF, MiB, LNF, Napoli + Risposte domande assemblea

Luca Taffarello 4/4/23 17/4/23 19/4/23 21/4/23 26/4/23

Auriga 1990-2003 (LNL)

Resp. Locale Pd (1998-2016)

Resp. Nazionale (2011-2016)



Auriga 2003-2021 (LNL)



Sempre
Proattivi
Assertivi
Comunque
Auriga->Virgo2008





Cuore 2008-2013 (LNGS)

Resp.Loc. Pd (2009-2023)

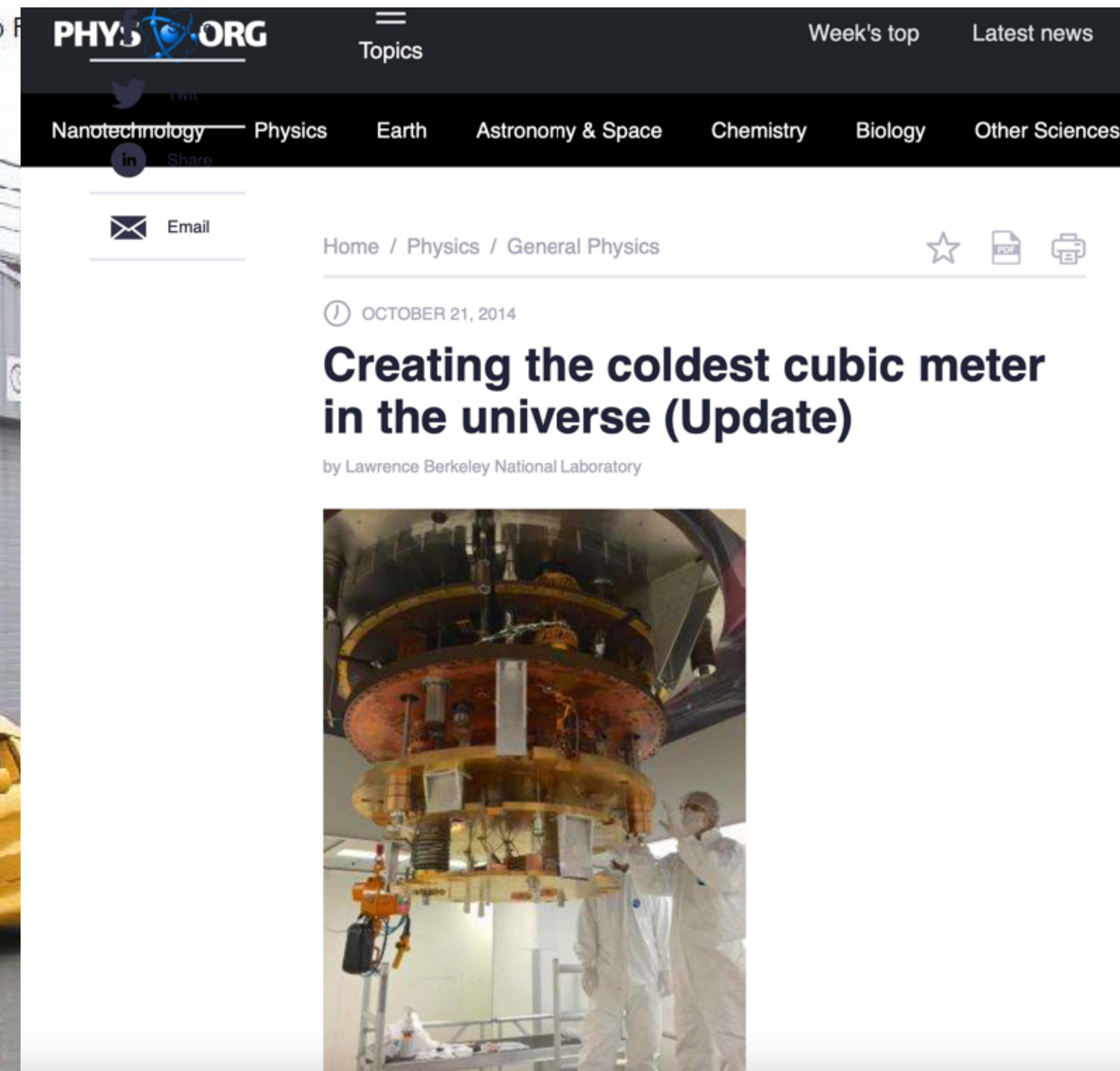


Cuore 2014-adesso (LNGS)

It was **necessary** to realize a flexible DU able to work at the best in between this two so different working points and without the 1Kpot stage!



To mix this 2 different vehicles in principle produce a “monster”, a kind of Frankenstein, but in ultracryogenic world “we can do it”





In ogni nuovo ruolo c'è un percorso di crescita da tecn.criogenico di ricerca un specie di canuomo (il miglior amico di me stesso, un po' anarchico) a grillo parlante, che riporta in modo assertivo una proattiva coscienza distribuita per armonizzare il Benessere della Maggioranza con l'Interesse dell'Ente



Conosco bene varie realtà INFN in Italia (LNL,LNGS,EGO)

Attività di servizio:

Gestione di acquisti e Rup sia di Sezione Pd che dei LNL.

Referente Trasferimento Tecnologico della Sezione di Pd dal 2018,
ora PI di un contratto TT

Attività di rappresentanza:

2014-2021 rappresentante dei tecnologi Sezione Pd

RLS Sezione Pd da maggio 2022

Attività sindacale:

Aprile 2022 Eletto come RSU Sezione Pd per la lista FGU-ANPRI

Estratto dal file di candidatura

In cosa credo:

Una peculiarità della nostra attività lavorativa è che viene svolta integrando molte competenze diverse fra di loro, venendo in contatto con figure professionali, che devono essere combinate e motivate verso lo scopo finale. Scopo che potrebbe apparire vago e molto in là nel tempo.

Il ruolo e l'atteggiamento del tecnologo, che mi è maggiormente proprio, è quello di sinergizzare e sintetizzare le diverse competenze e conoscenze necessarie per completare gli scopi che ci si prefigge. Credo nella contaminazione e nella multi-disciplinarietà a tutti i livelli, anche e soprattutto come attitudine a capire i diversi e complementari punti di vista.

Come agisco:

Durante la mia attività nell'ente ho sempre cercato di essere assertivo e proattivo, ritengo che questo comportamento, che immediatamente può apparire troppo diretto, sul medio-lungo periodo sia stato apprezzato o almeno compreso come sostanziale trasparenza di intenti.

Nelle collaborazioni e nelle assemblee, a cui ho partecipato, ho sempre cercato di coltivare uno spirito di corpo basato sulla solidarietà e sul rispetto reciproco. Ho potuto identificare però dei preconcetti, che spesso generano protezionismi e barriere comunicative, che il periodo pandemico ha sfortunatamente acuito.

10. La tua candidatura

- Come intendi interpretare l'incarico di RNRT rispetto al resto della tua carriera, passata e futura, all'interno dell'Ente, considerando sia la durata dell'incarico che il suo collocamento temporale nel tuo percorso professionale? Saresti disponibile a svolgere due mandati? Pensi di lasciare qualche altro ruolo che hai in questo momento, oppure come pensi di conciliarlo con l'impegno di RNRT?
- Quali motivazioni ti spingono a candidarti e in cosa si contraddistingue la tua candidatura dalle altre?
- Come descriveresti il tuo pensiero o il tuo sentimento circa il "fare ricerca", il fare "R&D tecnologico" e il fare "cultura scientifica" in Italia, dove la politica è da sempre impreparata su scienza e tecnologia?

.

- Sono tecnologo principalmente dedicato alla ricerca, con ruoli di resp. locale e nazionale per sigle CNSII. Ho toccato con mano anche molti aspetti organizzativi dell'INFN e conosco profondamente le dinamiche umane ed organizzative di una sezione grande come PD e di Laboratori Nazionali (Legnaro e Gran Sasso). Ho profonda conoscenza dell'INFN e ho energia da investire per il proficuo benessere dei colleghi corroborando l'interesse dell'ente.
- Credo che l'attività di ricerca scientifica-tecnologica, ovvero la crescita della conoscenza attraverso il metodo scientifico, sia la più alta espressione dell'umanità e va perseguita al meglio compatibilmente con le opportunita' politiche o sociali.
- Identifico un carico all'inizio ben superiore al 50% del tempo e poi si stabilizzerà su quella percentuale (CD, commissioni, riunioni ed altro >2 gg a settimana, ogni settimana). ORA sono disponibile per un secondo mandato.
- Cosa lascierei: RSU incompatibile, chair Council Cuore, attivita' Quax da ridefinire, RLS da concordare con colleghi, RUP-Pd da discutere con Direttore.
- Cosa vorrei tenere: Cuore-Cupid come attivita' scientifico-tecnologica (causa guerra Cupid in slittamento), DEC-gara PNRR e referente TT da concordare con Direttore, entrambe mi permettono di osservare direttamente aspetti specifici dell'Ente. Contratto TT finisce.

1. Il ruolo di RNRT

- Come ritieni di gestire il rapporto tra Rappresentante Nazionale e Giunta Esecutiva? Qualora vi fossero elementi di disaccordo con la Giunta, come ti porresti e come affronteresti il confronto?
 - come pensi di mantenere il contatto con la “base” per garantire che le tue posizioni siano massimamente condivise con i colleghi rappresentati? Come intendi operare all’interno dell’assemblea dei rappresentanti?
-
- il RN efficace puo’ venir ascoltato piu’ di un direttore, ma i confronti vanno definiti in modo chiaro, anticipati, non in CD, proponendo soluzioni applicabili, agili, efficaci e solo in estrema ratio sfociare in contrasti! (astensione improbabile e voto contrario meglio no!)
 - Il principale canale di comunicazione con la “base” e’ l’assemblea dei rappresentanti con cui vorrei fare squadra, il COVID19 ci ha allontanato, credo nella comunicazione assertiva di persona e diretta, ma non istantanea. Sono disponibile ad un accesso diretto per tutti, ma vorrei che le problematiche venissero introdotte dal rappresentante locale, che conosce “storia e geografia della Sezione”. Credo anche nei Gruppi di Lavoro, ma smilzi interessati e produttivi, focalizzati su un output sintetico e chiaro. La collaborazione dell’assemblea e’ fondamentale!
 - Contemporaneamente vorrei convincere la “Base”, tutti i colleghi TD, TI ed associati, che ogni dubbio, perplessita’, lamentela, osservazione possa essere comunicata al RN. Chi mi conosce puo’ confermare che sono pronto a lunghe chiacchierate, anche per anticipare o limitare i problemi: ho osservato personalmente, che le problematiche del personale, nate in servizi o strutture, si possono propagare a macchia d’olio, per cui intercettarle appena possibile puo’ solo agevolarne la soluzione. Le buone soluzioni sono quelle che vanno oltre l’orizzonte temporale dei ruoli.

2.Reclutamento e carriera1

- Quale pensi debba essere lo sviluppo della carriera all'interno dell'ente, e quale sistema proponi a regime?
- Come ritieni debba essere gestito il tema dei passaggi III -> II, alla luce del fondo dedicato ad essi, sia nel contesto "macroscopico", sia in quello di singoli casi specifici?
- Qual'è la tua visione della carriera dei ricercatori e tecnologi INFN, sia per il reclutamento iniziale (terzo livello), sia per i passaggi a livelli successivi?
- Come immagini a regime il meccanismo di reclutamento in ingresso dell'ente (con particolare riguardo a precariato/TD e concorsi nazionali vs locali etc.)
- Qual'è la tua visione circa le similitudini e le differenze tra i ruoli INFN e quelli universitari?

• La sinergia fruttifera fra INFN e Università' sarebbe stata ancor piu' efficace se si fosse subito identificato un perfetto parallelismo di carriere: 2 livelli e tenure track. Ora ci sono soldi specifici perche' in tempi brevi ci sia il passaggio di tutti i III liv al II, e' un azione da fare quanto prima e **senza dimenticare nessuno**. Non vorrei che qualsiasi tentennamento comportasse una impossibilita' futura.

• Carriera nell'Ente: Tenure track con tempistiche e strumenti di valutazione mutuabili, ma non copie, da quelle universitarie. Da definire la modalita' di abilitazione, particolarmente innovativa sarebbe quella per i tecnologi. Considerazioni

- L'accademia seleziona anche e soprattutto per l'attivita' didattica o alta formazione, che per noi e' seconda missione.
- una porzione non nulla dei tecnologi non ha interesse nei confronti della didattica, mentre gli altri tecnologi potrebbero desiderare di fare alta formazione presso Politecnici e/o dipartimenti non di Fisica (CNAF-Informatica).

• La Tenure Track permetterebbe una programmazione sul lungo periodo che non vediamo da molti lustri.

• Ritengo sensato una mini-programmazione locale anche per i posti da ricercatore.

2.Reclutamento e carriera2

- Come vedi il problema della mobilità all'interno dell'ente: in particolare si chiede perché, quando una sezione ``richiede" una posizione da RT, non ci si informi della possibilità di ricoprirla con un RT già in servizio presso un'altra struttura.
- Come pensi di garantire che la pluralità delle professionalità dei tecnologi sia correttamente valorizzata ed equamente valutata nei concorsi? (pensiamo in particolare a professionalità quali: sicurezza, radioprotezione, amministrazione, servizi, ...)
- Ritieni che il disciplinare concorsi vada cambiato ancora, oppure sono necessari soprattutto interventi sui bandi (punteggi e profili) e sulla composizione delle commissioni?
- La pluralità delle professionalità dei tecnologi e' una importante risorsa dell'Ente, essa e' una necessita' per rispondere alle esigenze sempre piu' diversificate. Nello schema a 2 livelli il problema del riconoscimento concorsuale si applica per il livello apicale. Impossibile creare un disciplinare concorsi equo, ma gli outstanding apicali dovrebbero apparire evidenti, sia come ruoli strategici che come competenza dimostrata e riconosciuta. Auspico l'assenza di una applicazione troppo stretta di una distribuzione geografica
- Ogni concorso ha i suoi ricorsi! Questo dato di fatto e' un aspetto molto tossico per l'Ente. Non ho un antidoto a questa tossina, ma ritengo che la prima buona pratica sia quella di indire il successivo concorso veramente ogni 24 mesi, utilizzando quanto possibile l'Art.15 o strumenti analoghi.
- Ho il sincero timore che cambiare continuamente il disciplinare sia controproducente.
- I commissari possono chiedere solo quello che sanno e per quanto policroma, ogni commissione non e' onniscente. Per questo auguro una maggiore attenzione ai bias cognitivi, se si identificano i limiti si possono correggerne gli effetti.
- La mobilita' intra-ente esiste, ma non e' di facile applicazione, anche per limiti strutturali italiani, ma non solo! La domanda nel caso di R ora non si applica, nel caso di T e' auspicabile, ma ogni direttore e' a capo di un feudo e opera con regole di ingaggio personalizzate nei confronti delle altre strutture, questo aspetto e' difficile da disciplinare.
- In ogni caso il **Capitale Umano** e' la maggiore risorsa dell'Ente e la piu' difficile da sostituire e da mantenere

3. Amministrazione e gestione

- Come vedi il rapporto tra ricercatori/tecnologi e amministrazione INFN (centrale / locale)?
- Come vedi la collaborazione dei ricercatori e tecnologi con questo personale (che pure è in genere inserito nel profilo di tecnologo)? Quanto il ruolo di queste professionalità può influire sulle scelte tecnico-scientifiche?

- Quello che percepiamo come reale, e' reale nelle sue conseguenze. Le amm.locali, AC e le figure di alta professionalita' sopra descritte sono prima di tutto nostri colleghi, ritenerli altro da noi presuppone che si instauri spesso un rapporto di antitesi invece che di sintesi, ovvero invece di ricercare soluzioni comuni spesso ci si arrocca su posizioni preconcrete.
- Dialogo assertivo e definizione comune degli scopi sono i migliori lubrificanti per oliare il funzionamento di questa catena di trasmissione, che si evidenzia inefficace indipendentemente da quale degli ingranaggi presenta maggior attrito.
- Nel dettaglio: uso maggiore di CartadiCredito e "pagamento anticipato" per i micro acquisti, maggior informazione dalle Sez/Lab/Centri vs AC per ottimizzare gli acquisti centralizzati.
- Considerazione da RUP, il Codice degli Appalti impone molti controlli preventivi e molti meno a consuntivo, nel PNRR a consuntivo la rendicontazione finale permettera' il rientro delle spese anticipate.

4.Libertà di ricerca, fondi esterni, PNRR 1

- Come ritieni che l'INFN debba porsi circa la libertà della ricerca dei singoli ricercatori/tecnologi, anche in considerazione dei programmi in cui l'INFN, con decisione top-down, si è impegnato?
 - Quale ritieni possa essere un uso virtuoso dei fondi esterni e quale invece un uso pericoloso per l'Ente?
-
- Libertà' di Ricerca: personalmente mi sento dotato di flessibilità di ricerca (preventivi, consuntivi, FTE, attività di servizio, responsabilità internazionali, MOU, collaboration Agreement etc) ci limitano a poter gestire solo una percentuale del nostro 100% FTE in modo totalmente libero.
 - Essere EteroDiretti? Si o No? anche in questo caso la percezione ne determinerà la realtà e la realizzazione finale integrata e sinergica nell'ente.

4.Libertà di ricerca, fondi esterni, PNRR 2

- Qual è la tua opinione riguardo all'impatto che le attività PNRR avranno sull'organizzazione dell'Ente? Sia per quanto riguarda la gestione amministrativa, sia per gli aspetti legati al personale (nuove assunzioni TD e stabilizzazioni), sia per le ricadute (nel medio-lungo termine) sulle linee di ricerca delle commissioni scientifiche.
- Come ritieni che l'INFN debba gestire le differenze di scala dei vari progetti, valorizzando in modo opportuno tutte le diverse realtà scientifiche ed i colleghi che in essi sono impegnate?
- Come vedi il ruolo dell'Ente post-PNRR?
- PNRR e' stato Top-Down? Si. L'Ente poteva starne fuori? No. Ci modifichera'? Io lo vedo gia', quindi SI. Sapremo gestire questi cambiamenti: sono Darwiniano: l'adattamento evolutivo causato da modifiche ambientali esterne non implica miglioramento ma e' necessario per la sopravvivenza, un atteggiamento proattivo permettera' di mitigare gli effetti negativi. Esempio storico: vittoria di progetti ERC e pressione osmotica verso l'Universita'!
- INFN post PNRR sara' maggiormente rivolto alle dinamiche nazionali, ma se le infrastrutture saranno efficienti diventeremo maggiormente attrattive nei confronti dei ricercatori stranieri e per altri fondi esterni.
- 2 personali timori con esempi maggiormente riferiti al "calcolo", ma i concetti sono applicabili anche su altre macroaree:
 - Uso di buzzworld non ci deve snaturare: da HighPerformanceComputing passando per MachineLearning e DeepLearning verso IntelligenzaArtificiale e QuantumComputing, non vorrei che inseguirei le mode fosse controproducente.
 - L'ente sa costruire strumenti di misura (**apparati sperimentali**), non ritengo saggio sul lungo periodo puntare principalmente o solo su alcuni aspetti del percorso realizzativo degli esperimenti.
- I colleghi a TD che permetteranno di ottimizzare le infrastrutture PNRR saranno necessari per il relativo mantenimento

5. Contratto, ordinamento, orario di lavoro, performance

- Cosa pensi di eventuali cambiamenti dell'ordinamento (aree in luogo di 3 livelli) ?
- Cosa proponi di fare in caso di abolizione dell'art. 58 sull'orario di lavoro e l'attività fuori sede?
- Come pensi si possa evitare che la performance venga applicata alle attività individuali di ricerca e sviluppo tecnologico?
- Come vedi l'idea di dare a ricercatori e tecnologi uno “stato giuridico” in analogia a quello della docenza universitaria?
- Aree, profili, livelli, la sensazione attuale e' che per I-III non dovrebbe cambiare nulla. Ritengo inefficace una progressione per anzianita', siamo PA ma vogliamo ed amiamo differenziarci, prendiamone anche i lati piu' impegnativi.
- Credo nell'autonomia e spero che non ci sia nessuna modifica dell'art.58, strumento giuridico che ha permesso di rendere maggiormente applicabile lo smart working per i colleghi TA, da disciplinare in modo maggiormente omogeneo l'autocertificazione mensile.
- Flessibilita', la massima compatibilmente con l'efficienza.
- Mobilita' fra sedi (punti budget, punti organico?), fra gruppi: piu' ci si mescola meglio si condividono competenze ed esperienze
- Facciamo strumenti di misura, e' bene pensare che l'efficienza possa essere misurata, per cui non lo ritengo evitabile, anzi sarebbe opportuno normarla con strumenti testati, validati, affidabili e “democratici”. Esiste della letteratura specifica, il fai da te non e' detto che sia la strada migliore.
- “Stato giuridico” discende dall'**Art 33 della costituzione**, come EPR e' la seconda missione. Se e' per evitare il cartellino, io penso che sia un falso problema. Per una parte dei colleghi il cartellino e' una protezione e non un vincolo. In ogni caso riguarda tutti gli EPR. Costituzione e carta dei Ricercatori sono un Modello, ma mai porsi limiti di esecuzione.

L'arte e la scienza sono libere e libero ne è l'insegnamento. (omissis)

È prescritto un esame di Stato per l'ammissione ai vari ordini e gradi di scuole o per la conclusione di essi e per l'abilitazione all'esercizio professionale.

Le istituzioni di alta cultura, università ed accademie, hanno il diritto di darsi ordinamenti autonomi nei limiti stabiliti dalle leggi dello Stato.

6. Rapporti con le università

- Quali sono le possibili azioni per mitigare queste disparità tra le diverse strutture e restituire unità alla figura del ricercatore/tecnologo INFN sul territorio nazionale?

- Omogeneizzare, per quanto possibile le convenzioni. Aspetti legali e giurisprudenziali non banali e a me lontani. La situazione della Sapienza però è sintomatica, che quanto definito nelle convenzioni può venir rivisto unilateralmente. Negli ultimi anni ho visto incrementarsi l'interscambio culturale anche con i laboratori, (LNL-dipartimenti non DFA, LNGS-GSSI), sono convenzioni diverse da quelle delle Sezioni in cui c'è anche la logistica, che domina.
- Identificare unità nella figura del ricercatore/tecnologo dal TIFPA ai LNS? Secondo me omogeneità o coerenza nella diversità. Non siamo adiabatici, si è sempre in contatto con l'ambiente che ci circonda.

7.Open access

- Quali ritieni debba essere la politica INFN verso il tema dell'accesso aperto alle pubblicazioni?

- C'e' un gruppo di lavoro INFN dedicato che sta svolgendo un ottimo lavoro. 3 considerazioni:
 - Nell'orizzonte temporale di 10 anni le riviste "ns" di riferimento rimarranno tali, c'e' tempo per l'adattamento
 - E' bene trovare una via di pubblicazione anche per i tecnologi di Servizio che per storia e mansioni sono meno avvezzi
 - E' etico lottare contro le riviste predatorie, magari nel nostro ambiente non sono cosi evidenti, ma in altri ambiti.

9.Terza missione

- Cosa pensi della forte spinta registrata negli ultimi anni verso l'attività di comunicazione della scienza? Come vedi il funzionamento della CC3M ?
 - Quale ruolo ritieni debba avere nell'Ente il trasferimento tecnologico?
-
- Mi sento un obbligo morale di comunicare al meglio quello che faccio, sia per rispondere ai Tax-payer sia per rappresentare il metodo scientifico contrapposto alle ortodossie o alle manipolazioni. I mezzi ed i modi devono però essere gestiti da figure professionali preparate e competenti. CC3M, pur sempre migliorabile, mi sembra adatta.
 - Il TT è un'opportunità, che dopo i primi tentativi "dilettantistici", ormai adesso è strutturato in ogni suo aspetto. È una opportunità per tutti, ma la gestione della proprietà intellettuale attraverso brevetti e diritti d'autore si esprime attraverso modalità molto diverse rispetto all'abituale approccio della collaborazione scientifica e della produzione di articoli.
 - Ruolo strategico, ma non prioritario.

11. Scienza e pace fra i popoli

- Ritieni che la ricerca scientifica possa ancora essere un terreno aperto alla collaborazione fra tutti i popoli al di là delle divisioni storico-politiche?
- Quanto le collaborazioni scientifiche ritieni debbano essere influenzate dai conflitti aperti in campo internazionale?
- Cosa pensi delle ricerche “dual use” e come le definiresti?
Come pensi che l’Ente si debba porre rispetto ad eventuali richieste di collaborazione nel settore militare?
- Le differenze, di qualsiasi tipo e origine, sono sempre un arricchimento culturale, le divisioni no! I rapporti umani sono sempre sensibili a questi aspetti, renderli evidenti e’ il primo passo per superarli.
- Le collaborazioni scientifiche vengono influenzate dai conflitti aperti in campo internazionale, ma possono essere terreno di discussione e identificazione dell’altro non come nemico.
- Dual Use -> Copio dal sito: Gli strumenti e le attrezzature che l'INFN sviluppa, anche in collaborazione con le imprese, per realizzare gli esperimenti scientifici hanno spesso un alto contenuto tecnologico e possono trovare numerosi interessi anche al di fuori della sola comunità scientifica. Non esistono ricerche dual use, ci sono ricerche commissionate e ricerche collaborative.
- L’IP di ogni invenzione(brevetto) non viene alienata, ma si firma un accordo di cessione dei diritti, se poi si evidenzia il second use l’ente ha tutto il diritto di renderlo accessibile al mercato ricavandone il giusto.
- Definiamo collaborazione nel settore militare: Guerra Ucraina-Russia: guerra di trincea o 4.0? Esempio: l’uso del QC per hacherare un sito di informazioni sensibili sara’ bellico, ma non per questo non investirei nella ricerca del QC. Oppure i sensori satellitari per misure climatiche possono monitorare movimento truppe...

Il Comitato, “**Comitato per lo sviluppo e la valorizzazione della cultura della Difesa**” presiede Ministro della Difesa, è composto da professionisti:

Geminello Alvi (economista),

Giulio Anselmi (Presidente dell’agenzia di stampa “ANSA”),

Pietrangelo Buttafuoco (scrittore),

Anna Coliva (storica dell’arte),

Pier Domenico Garrone (Consigliere del Ministro),

Michèle Roberta Lavagna (Professore ordinario del Politecnico di Milano, Dipartimento di Scienze e Tecnologie Aerospaziali),

Giancarlo Leone (Presidente Associazione Produttori Audiovisivi),

Angelo Panebianco (editorialista),

Vittorio Emanuele Parsi (Professore ordinario dell’Università cattolica del Sacro Cuore e Direttore dell’Alta Scuola di Economia e Rel.Internazionali),

Angelo Maria Petroni (Segretario generale Aspen Institute),

Gianni Riotta (editorialista),

Fabio Tamburini (Direttore de “Il Sole 24 ore”),

Antonio Zoccoli (Professore ordinario dell’Università di Bologna, Presidente dell’Associazione Big Data), SICUREZZA INFORMATICA

Filippo Maria Grasso (Direttore Relazioni Istituzionali di Leonardo).

“Occorre divulgare – ha aggiunto il Ministro Crosetto - che gli investimenti in ricerca e sviluppo nel settore risultano fecondi non solo per la Difesa sotto il duplice profilo dell’operatività dello strumento militare e dello sviluppo industriale, ma anche per il sistema Paese in termini di incremento dei livelli occupazionali, di sviluppo complessivo del sistema industriale, di leadership tecnologica, di incremento della crescita e dunque delle entrate”.

A questo scopo, avvalersi del contributo della società civile, per favorire uno sguardo aperto che sommi alla capacità di analisi delle strutture militari quello di professionalità d’eccellenza, può rivelarsi una carta vincente. Ringrazio davvero di cuore chi ha accettato di mettersi a disposizione del Paese, peraltro gratuitamente e nonostante i numerosi impegni dettati dai rispettivi ruoli di prestigio”.

Credo nel Manifesto Russel-Einstein e nella Pugwash Conference, ma l’orologio dell’Apocalisse ci impone massima attenzione!

7. Equità di genere

- Quanto avverti nell'INFN la presenza di una questione di genere e la presenza di un gender gap? Cosa pensi su questo tema? Quali politiche ritieni possano aiutare a superare il problema sia all'ingresso della carriera che nel corso della stessa?

- Il CUG cerca di essere il più possibile operativo, ma dovrebbe avere maggior supporto, esempio la consigliera di Fiducia e' stata vacante per lungo tempo.
- Personalmente ho sollevato con il presidente del CUG la necessita' di definire un Codice di Condotta presso i laboratori che potesse essere di riferimento per il CdC delle collaborazioni
- Avverto la presenza di un gender gap, esempio un precedente concorso grIV. Evidenza di bias cognitivi da definire e correggere
- Il mentoring e' una iniziativa molto utile, che va coniugata con una sempre maggiore pubblicita' dell'esistenza e dell'attività del CUG

8. Polizza INA

- Qual'è la tua opinione sul tema “Polizza INA”? Quali sono le possibili azioni per correggere/mitigare la disparità di trattamento economico?
- Ho perso in cassazione dopo 2 gradi di giudizio vincenti e dopo 2 cassazioni positive To-Pi, diciamo che con quella sentenza e' iniziato il mutamento della giurisprudenza. Non ho firmato l'accordo del 2008 per principio e per scommessa, avendo 11 anni di arretrati, ma ...
- La Polizza INA appare come uno strumento non piu' ripresentabile nelle stesse modalità degli anni '70 e poi mantenuto per coloro che ce l'hanno. Ritengo che la soluzione debba passare attraverso un consulto giurisprudenziale e sindacale che produca il prodotto simile piu' interessante per gestire la componente economica. Ho il timore che cmq non potrà essere esclusivo per i non INA, per cui o la si toglie e si riparte per tutti o si rischia una ulteriore sperequazione, che pero' potrebbe essere superata da un gentleman agreement. Possibile?
- Bonus track: diversity manager, mobility managers, gestione categorie protette, CNPISA, CNF, impatto dell'ente riguardo l'ecostenibilita' energetica