

# 15<sup>^</sup> Assemblea dei Rappresentanti T.A.



# Assemblea dei Rappresentanti T.A.



## ➤ **OdG (sessione mattutina del 10 aprile)**

- 1) 8,45 inizio assemblea
- 2) 9,00 saluti e prosecuzione argomenti
- 3) FOTOOO???
- 4) SA 21, SA 22, P. INA
- 5) Informazioni da 2 sedi
  - 1) M. Marengo: elezione direttore Torino,
  - 2) G. Dionisio: info da RL AC

## **10,40 – 11,00 pausa caffè**

- 1) 11,00 intervento del Direttore Risorse Umane: Renato Carletti
- 2) 12,00 prosecuzione argomenti (LA nostro sondaggio + Telelavoro)

## **13,15 – 14,00 pranzo mensa LNGS**

# Assemblea dei Rappresentanti T.A.



## ➤ **OdG (sessione pomeridiana del 10 aprile)**

- 1) 14,00 intervento esperti di politiche sindacali
- 1) 15,55 chiusura per chi non partecipa alla visita ai Laboratori sotterranei
- 2) 16,00 inizio corso di sicurezza per visita in galleria
- 3) 16,15 partenza navetta per visita ai Laboratori sotterranei
- 4) 18,15 conclusione visita, uscita dai LS

Ore 18,30: conclusione dei lavori

# Assemblea dei Rappresentanti T.A.



## Domande per la DRU:

Il futuro del nostro lavoro e il lavoro del futuro (Maria Mazzei)	Direzione Risorse Umane (DRU)
Lavoro Agile** e direttiva Zangrillo (R. Piazzini)	DRU
Polizza INA: info su anticipazione e prestiti con saldo a fine lavoro** (A. Leone, C. Lombardo)	DRU
Polizza sanitaria (D. Corti)	DRU
aggiornamento sul ricorso per la gestione dell'applicativo paghe	DRU

## Presente domani R. Carletti:

- **riconoscimento servizio militare (A. Forte)**
- **Lavoro agile**
- **Vostre domande**

Vi anticipo che alla prossima assemblea: **DRU info su polizze assicurative INFN**

\*\*alcune mie slide sul tema

# Assemblea dei Rappresentanti T.A.



## Domande per la CdF:

Azioni post-questionario sul BO da CUG/CdF (A. Leone)

Consigliera di Fiducia

Sarà invitata alla prossima assemblea vista la presentazione in CD ad aprile/maggio su questo tema

# Assemblea dei Rappresentanti T.A.



**Informazioni su:**

**CCNI 2021, 2022 e IVP**

**Polizza INA (numeri e info)**

**Lavoro Agile (ns raccolta dati), Telelavoro (ricadute dal  
CCNL)**

# Assemblea dei Rappresentanti T.A.



**SA 2021: accordo inviato ai MM. VV.**

**quando approvato:**

- **Arretrati (es. aumento indennità di ente, fondi indivisi)**
- **avvio procedura art. 53/2024**

# Assemblea dei Rappresentanti T.A.



## SA 2022 : Avvio del confronto

- rivalutazione indennità per RSPP ?
- cassieri (nuovi obblighi tenuta cassa)?
- Financial Officer?
- attivazione risultati performance ?

## Risultati performance **2022**:

eccellente a poco più del 30% del personale valutato (premierità +10% )  
poco meno del 70% del pers. valutato con ottimo o buono (premierità 1);  
< dello 0,5% del totale valutato sufficiente (premierità 10% in meno).

→ Indicativamente il 10% di premierità in più dovrebbe corrispondere a circa 80€ lordi anno.

# Assemblea dei Rappresentanti T.A.



## **Altro importante tema del confronto:**

**→ fondi comma 310\_c**

**• Fondi disponibili per INFN:**

**→ 3.74 ME (lordo Ente)**

**→ 2.82 ME (lordo tabellare)**

# Assemblea dei Rappresentanti T.A.



## - Polizza INA :

aggiornamento condizioni contrattuali polizza in oggetto in vigore dal 1.1.2024

→ non sono più previste le richieste di prestito

→ riscatti sono sostituiti con le anticipazioni (attivabili a marzo e a settembre)

prestiti in corso → non verranno trattenuti gli importi delle rate

saldo prestiti → verranno considerati in fase di liquidazione finale

le Generali continueranno a produrre il documento CAR20:

→ dettaglio e situazione aggiornata della posizione individuale al 31 dicembre di ciascun anno.

Numeri polizza: oggi poco < 50% TI, tra 10 anni < 25%, tra 20 anni circa 8%

# VARIE



## Informazioni sulle elezioni dei Direttore nelle sedi

*Disciplinare per la formazione della rosa indicativa dei candidati a dirigere le Sezioni, i Laboratori Nazionali ed i Centri Nazionali, da proporre al Consiglio Direttivo dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (INFN). (articoli 20, 21 e 22 dello Statuto dell'INFN) febbraio 2019*

### Articolo 1

- 1. La direzione della Sezione, del Laboratorio Nazionale e del Centro Nazionale di cui all'articolo 20 dello Statuto dell'INFN è attribuita dal Consiglio Direttivo mediante elezione **su una rosa indicativa di candidati**.
- 2. La formazione della rosa di candidature a dirigere la Sezione da proporre al Consiglio Direttivo dell'Istituto è effettuata, nel rispetto di quanto previsto all'articolo 21 del citato Statuto, **attraverso la consultazione unica del personale** da svolgersi con le modalità indicate agli articoli da 3 a 14.

# VARIE



## **Nota a margine:**

A norma di Statuto i direttori sono eletti dal CD (art.20) e basta.

Tuttavia la procedura, codificata in un apposito disciplinare, prevede sempre anche la consultazione del personale, sia per le Sezioni che per i Laboratori Nazionali.

Il CD a volte sceglie diversamente dalla votazione locale, ma questo non deve essere vissuto come uno «schiaffo» al personale. Va ricordato che:

- nessun Ente di Ricerca coinvolge il personale nella scelta dei direttori
- il gradimento del personale è uno degli elementi da tenere in considerazione (non l'unico)
- la funzione di componente dell'organo di governo dell'Ente (molto presente al CD) è altrettanto importante della leadership locale.

**Da slide di A. Passeri del 2017**

# VARIE



## **Contatti con il personale dell'Amministrazione Centrale**

**- Con il RL TA di AC stiamo affrontando alcune criticità evidenziate dal personale**

**→ Contatti continui con il DG e i vari Direttori di AC**

**→ Temi: Lavoro agile in AC e incontri Direttori - personale**

**Lascio la parola a Gianni Dionisio che ringrazio tantissimo per i continui contatti e lo scambio assolutamente utile che ho con lui.**

# Assemblea dei Rappresentanti T.A.



## Argomenti vari

- **Lavoro Agile**

# Assemblea dei Rappresentanti T.A.



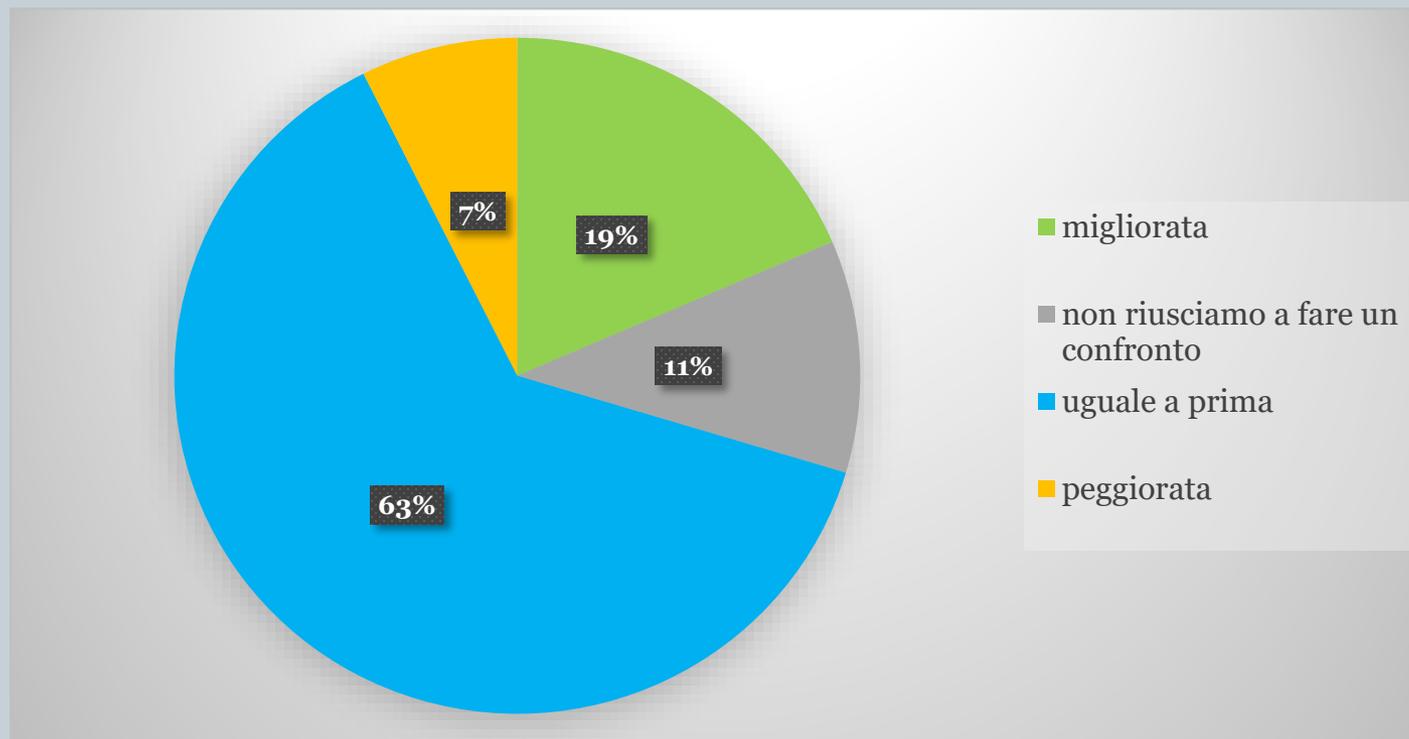
## Lavoro Agile: dati per l'anno 2024: vs commenti

- Clima migliorato: LA come misura di migliore efficienza, confermato dall'andamento lavoro in Sez.;
- LA agito come strumento di miglioramento vita privata/lavorativa;
- Il direttore ha dato indicazione di usare maggiormente il lavoro agile per gestire meglio i carichi di lavoro richiesti;
- assegnati alcuni giorni all'anno a persone la cui mansione non è proprio del tutto compatibile con il LA;
- In sede (LN) alcuni colleghi pur avendolo autorizzato lo svolgono saltuariamente, altri non sfruttano questa opportunità (non lo fanno);
- È stato dato un 20% (1gg a settimana) a tutti rispetto al 2022 dove erano state fatte differenze. È in atto un colloquio col direttore per migliorare la situazione;
- Il direttore ha fatto modificare la richiesta LA dei tecnici ad un solo giorno a settimana;
- Il direttore ha recepito domanda di telelavoro non accettata con una % di LA più alta rispetto al passato.
- Rispetto al 2023 abbiamo 7 persone in più che ne usufruiscono;
- La percentuale di autorizzazione è pari al 100%, come nel 2023. Rigidità rispetto alla quota del 20%, è stata richiesta maggiore flessibilità. Sensazione di trattamento peggiore rispetto ai colleghi delle altre Strutture
- Rispetto all'anno scorso abbiamo avuto 4 domande in meno (personale tecnico) per scelta del dipendente;

# Assemblea dei Rappresentanti T.A.



## Lavoro Agile: dati per l'anno 2024

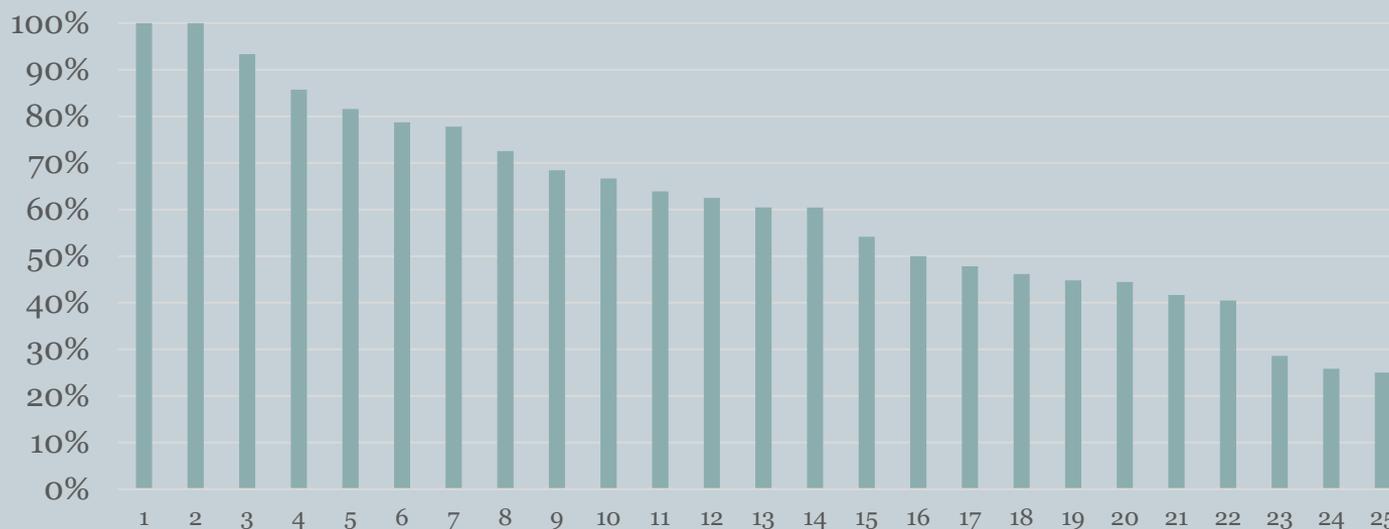


# Assemblea dei Rappresentanti T.A.



- **Lavoro Agile: dati per l'anno 2024**
- Tutte le sedi hanno risposto, tranne 2 sezioni
- Su circa 1130 dipendenti → 629 domande (**55%**) → 623 accordi (**99,05%**)
- nei L.N. → richiedenti 41,8% → 97% delle domande accolte
- nelle Sezioni + AC → richiedenti 63,70% → 99,8% delle domande accolte

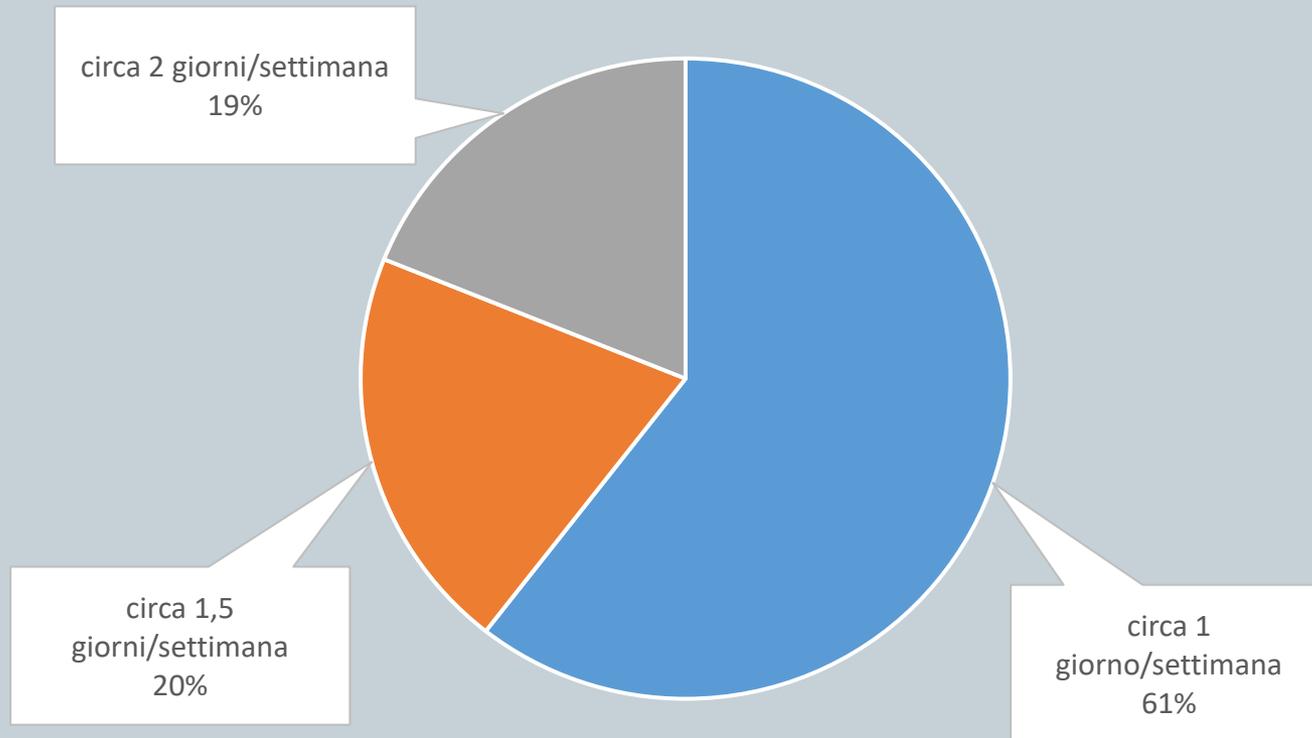
% dipendenti che hanno richiesto LA nelle diverse sedi



# Assemblea dei Rappresentanti T.A.



## Lavoro Agile: dati per l'anno 2024



# Assemblea dei Rappresentanti T.A.



## Lavoro Agile: direttiva Zangrillo\*\*\* 29 dicembre 2023:

- Lavoro Agile come strumento organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- è regolato, per ciascun lavoratore, da accordi individuali - sottoscritti con il dirigente/capo struttura (Direttore) calando nel dettaglio obiettivi e modalità *ad personam* dello svolgimento della prestazione lavorativa;
- garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza;
- Nell'ambito dell'organizzazione di ciascuna amministrazione sarà, pertanto, il dirigente responsabile a individuare le misure organizzative che si rendono necessarie, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali, che vadano nel senso sopra indicato;
  
- \*\*\* non scordiamoci la direttiva sulla misurazione e valutazione delle performance individuali (nov '23)

# Assemblea dei Rappresentanti T.A.



## Lavoro Agile: CCNL 2019-2021 firmato 18-1-24:

<b>Titolo III</b>	<b>LAVORO A DISTANZA</b> .....	<b>20</b>
Art. 10	Destinatari disciplina del Titolo III.....	20
Capo I	LAVORO AGILE .....	20
Art. 11	Definizione e principi generali.....	20
Art. 12	Accesso al lavoro agile .....	21
Art. 13	Accordo individuale.....	22
Art. 14	Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione .....	23
Art. 15	Formazione .....	24
Capo II	ALTRE FORME DI LAVORO A DISTANZA .....	24
Art. 16	Lavoro da remoto .....	24

# Assemblea dei Rappresentanti T.A.



**Lavoro Agile: CCNL 2019-2021 firmato 18-1-24:**

**Lavoro Agile: quello che conosciamo**

**Lavoro da remoto (articolo 16):**

1. Il lavoro a distanza può essere prestato anche **con vincolo di tempo** e nel rispetto dei **conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro**, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

- 2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 può essere svolto nelle forme seguenti:
  - a) **telelavoro domiciliare**, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente o in altro luogo idoneo concordato con l'amministrazione;
  - b) **altre forme di lavoro a distanza**, come il *coworking* o il lavoro decentrato da centri satellite.
- 3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro

# Assemblea dei Rappresentanti T.A.



- 4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 30, dall'art. 81, dall'art. 123 e dall'art. 149 (Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali), le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli obiettivi ed automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro.
- 5. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di telelavoro domiciliare, la stessa concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.
- 6. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo, si applica quanto previsto in materia di lavoro agile dall'art. 13 (Accordo individuale) con eccezione del comma 1, lett. e) dello stesso, dall'art. 14 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), commi 4 e 5 e dall'art. 15 (Formazione).

# Assemblea dei Rappresentanti T.A.



## Lavoro Agile: 1° passaggio Ente-OOSS

### CCNL 2019-2021 firmato 18-1-24:

Avvio tavoli tecnici Ente – OOSS per CCNL 2019-2021 → implementazione nuovi aspetti contrattuali

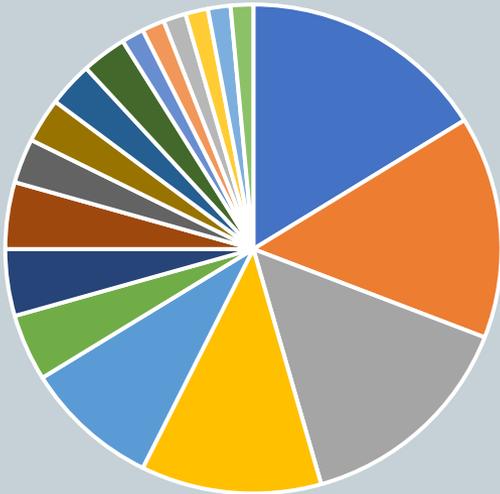
<b>Titolo III</b>	<b>LAVORO A DISTANZA</b> .....	<b>20</b>
Art. 10	Destinatari disciplina del Titolo III .....	20
Capo I	LAVORO AGILE .....	20
Art. 11	Definizione e principi generali .....	20
Art. 12	Accesso al lavoro agile .....	21
Art. 13	Accordo individuale .....	22
Art. 14	Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione .....	23
Art. 15	Formazione .....	24
Capo II	ALTRE FORME DI LAVORO A DISTANZA .....	24
Art. 16	Lavoro da remoto .....	24

# Assemblea dei Rappresentanti T.A.



## Foto del Telelavoro anno 2024

distribuzione sedi (18 su 29)  
8 sedi fanno l'80% delle domande



domande/dipendenti TA sede	
20%	Sede a
20%	Sede b
17%	Sede c
15%	Sede d
12%	Sede e
10%	Sede f
7%	Sede g
6%	Sede h

# Assemblea dei Rappresentanti T.A.



## Telelavoro anni futuri ?

mia personale considerazione:

**se diventasse «lavoro da remoto» con definizione delle assegnazioni locale (e non più nazionale) supereremo il vincolo del 2%..?**

**- ci si impiegherebbe molto meno tempo ad assegnarlo!**