

<p align="center">Comunicato riunione del Consiglio Scientifico INRiM del 24 settembre 2018</p>	<p align="center">Announcement of the INRiM Scientific Council meeting on September 24th, 2018</p>
<p><u>Ordine del giorno:</u></p> <p>0. <i>Approvazione dell'ordine del giorno.</i></p> <p>1. <i>Struttura della Direzione Scientifica, istituzione delle divisioni.</i></p> <p>2. <i>Medaglioni Direzione Scientifica e Divisioni.</i></p> <p>3. <i>PTA 2018-2020.</i></p> <p>4. <i>Varie ed eventuali.</i></p>	<p><u>Agenda:</u></p> <p>0. <i>Approval of the agenda.</i></p> <p>1. <i>Structure of the Scientific Direction, establishment of divisions.</i></p> <p>2. <i>Scientific Management and Divisions Medallions.</i></p> <p>3. <i>PTA 2018-2020.</i></p> <p>4. <i>Any other business.</i></p>
<p>Presenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prof. Diederik Sybolt Wiersma (<i>Presidente INRiM</i>) • Dr. Marco Genovese (<i>rappresentante INRiM, eletto</i>) • Dr. Alessandro Germak (<i>rappresentante INRiM, eletto</i>) • Prof. Candido Fabrizio Pirri (<i>rappresentante Regione Piemonte</i>) • Dott.ssa Miriam Serena Vitiello (<i>rappresentante Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca</i>) • Dr. Moreno Tivan (<i>Direttore generale INRiM</i>) • Dr.ssa Maria Luisa Rastello (<i>Direttore Scientifico INRiM</i>) <p>Assente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dr. Martin J.T. Milton (<i>rappresentante BIPM</i>) 	<p>Attending:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prof. Diederik Sybolt Wiersma (<i>INRiM President</i>) • Dr. Marco Genovese (<i>INRiM representative, elected</i>) • Dr. Alessandro Germak (<i>INRiM representative, elected</i>) • Prof. Candido Fabrizio Pirri (<i>representative of the Piedmont Region</i>) • Dott.ssa Miriam Serena Vitiello (<i>representative of the Ministry of Education, University and Research</i>) • Dr. Moreno Tivan (<i>INRiM General Manager</i>) • Dr.ssa Maria Luisa Rastello (<i>INRiM Scientific Director</i>) <p>Absent:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dr. Martin J.T. Milton (<i>BIPM representative</i>)
<hr/> <p>Come prima comunicazione, il Presidente DW informa che due membri del CS devono ancora essere nominati: il Ministero dello Sviluppo Economico non ha ancora comunicato i possibili candidati, mentre il Ministero della Difesa ha indicato due nominativi e al prossimo CdA verrà nominato il rappresentante.</p>	<hr/> <p>As a first communication, President DW informs that two members of the SC must still be appointed: the Ministry of Economic Development has not yet announced possible candidates, while the Ministry of Defense has indicated two names and the representative will be appointed to the next Board.</p>

<p>Viene fissata la data per il prossimo incontro: lunedì 5 novembre alle ore 15:00.</p> <p>Viene incaricato AG a verbalizzare il contenuto della riunione.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Punto 0) dell'O.d.G.:</u> <p>L'ordine del giorno viene approvato.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Punti 1 e 2) dell'O.d.G.:</u> <p>DW evidenzia che il processo messo in atto per arrivare alle proposte di organizzazione della struttura scientifica e delle Divisioni dell'INRiM (art. 16 dello Statuto) ha visto una larga partecipazione del personale dell'Ente. Quindi illustra la necessità contingente di avere una nuova struttura tecnico/scientifica dell'INRiM che sia operativa dal 1° gennaio 2019. I motivi essenzialmente sono due: I) il nuovo Statuto ha eliminato la struttura dello STALT e di conseguenza tutto il personale afferente a questa struttura (circa 60 persone su 160 totali afferenti al personale permanente tecnico/scientifico) deve essere riallocato e II) si deve predisporre il bilancio 2019 allineato secondo la struttura definita dal nuovo Statuto.</p> <p>DW riconosce che, mancando un documento di Vision di strategia scientifica dell'Ente aggiornato, la definizione di nuova struttura in questo momento potrebbe non rispecchiare e/o non essere pienamente funzionale al documento di Vision in futuro. In merito a questo problema, si effettuerà una verifica successiva della nuova struttura che sarà definita.</p> <p>MLR illustra in sintesi le due proposte di struttura delle nuove Divisioni e l'iter che è stato seguito dal CdD per arrivare alle proposte definitive. La Struttura scientifica è composta da uno staff permanente di circa 160 unità che diventano più di 250 se si aggiunge lo staff non permanente. L'iter è durato circa 6 mesi e si è seguito il metodo del consenso, per cui tutte le decisioni sono state prese con il consenso unanime. Documenti utilizzati: Statuto, SWOT Analysis, Rapporto CS allargato e Schede dei gruppi spontanei del personale; infatti, l'elemento fondamentale su cui si è basata l'analisi che ha portato alla formulazione delle proposte è costituito da gruppi omogenei in cui il personale spontaneamente si è riconosciuto appartenere. La quasi totalità del personale si è</p>	<p>The date for the next meeting is set: Monday, November 5 at 3:00 pm.</p> <p>AG is instructed to report the contents of the meeting.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Point 0) of the Agenda:</u> <p>The agenda is approved.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Points 1) and 2) of the Agenda:</u> <p>DW highlights that the process implemented to arrive to the INRiM scientific structure and Divisions organization proposals (Article 16 of the By-law) has seen a large participation of the Institute staff. He then illustrates the contingent need to have a new technical / scientific INRiM structure that is operational from 1st January 2019. The reasons are essentially two: I) the new By-law has eliminated the STALT structure and consequently all of the staff belonging to this structure (about 60 people out of a total of 160 pertaining to permanent technical / scientific staff) must be re-allocated and II) the 2019 budget must be drawn up in line with the structure defined by the new By-Laws.</p> <p>DW acknowledges that, in the absence of an updated Scientific Strategy Vision document, the definition of a new structure at this time may not reflect and / or not be fully functional to the Vision document in the future. Regarding this problem, a subsequent verification of the new structure, that will be defined, will be carried out.</p> <p>MLR summarizes the two structure proposals of the new Divisions and the process followed by the CdD to reach the final proposals. The scientific structure consists of a permanent staff of about 160 units that become more than 250 if the non-permanent staff is added. The process lasted around 6 months and the consensus method was followed, therefore all decisions were taken with unanimous consent. Documents used: By-laws, SWOT Analysis, Extended SC Report and Spontaneous Staff Groups; in fact, the fundamental element on which the analysis that led to the formulation of the proposals was based is made up of homogeneous groups to which the staff spontaneously recognized themselves to belong. Almost all of the staff was aggregated into 13</p>
--	--

aggregato in 13 Unità Fondamentali che, in entrambe le proposte, si potrebbero aggregare in modo unitario. E' stato anche assicurato un buon bilanciamento delle tre missioni dell'Ente (Ricerca e Sviluppo-R&D, ruolo di Istituto Metrologico Nazionale-NMI e Trasferimento della Conoscenza-KT), che può essere realizzato sia a livello personale, sia a livello di Divisione. Le ipotesi iniziali erano tante, compresa quella di avere una unica Divisione. Dopo attenta valutazione di tutte le proposte, il CdD presenta le due seguenti:

- 1) basata sulle tre Divisioni esistenti che hanno ricevuto una buona o ottima valutazione dal precedente CS allargato ai Reviewer internazionali. Soluzione in continuità con la struttura di ricerca già esistente ma più difficile da motivare per il personale proveniente dallo STALT che sarebbe diviso sulle tre Divisioni. Questa struttura soddisfa il requisito dei revisori in quanto riunisce le catene metrologiche (ad eccezione di quella elettrica), dalla realizzazione dei campioni alla disseminazione verso il paese.
- 2) basata sulle parole chiave del Piano Nazionale per la Ricerca e di Horizon 2020, è costituita da tre Divisioni di scopo: Grandi sfide-Qualità della Vita, Quantum, Industria 4.0. Entrambe le proposte sono delle mediazioni e quindi soddisfano il requisito del miglior compromesso, ma allo stesso tempo ne risentono. Questa soluzione nasce dalla fusione di due proposte presentate al personale, una a quattro Divisioni e una a tre. Viene motivata la ragione per la quale è stata rimodulata a tre Divisioni.

Qualunque sia la decisione finale, è importante definire compiti e responsabilità dei Responsabili di Divisione e dei Responsabili di Programma (ultimo livello di coerenza scientifica) in un regolamento di organizzazione.

Le proposte sono state sottoposte al personale e sono arrivate due lettere di non soddisfazione e/o preoccupazione nonché un email contenente delle considerazioni della RSU.

DW prende atto e sottolinea che la preoccupazione del personale deriva dalla paura di non avere una garanzia di autonomia decisionale e di vedere la propria attività non sufficientemente riconosciuta come un tassello importante delle attività dell'Ente. Occorre quindi

Fundamental Units which, in both proposals, could be aggregated in a unitary way. A good balance of the three missions of the Institution (Research and Development-R&D, role of National Metrological Institute-NMI and Knowledge Transfer-KT) was also assured, achievable both on a personal and at Division level. The initial hypotheses were many, including that of having a single Division. After careful evaluation of all the proposals, the CdD presents the following two:

- 1) based on the three existing Divisions that have received a good or excellent evaluation by the previous SC extended to the International Reviewers. Solution in continuity with the existing research structure but more difficult to justify to the staff coming from STALT that would be distributed over the three Divisions. This structure meets the Reviewers requirements because it brings together the metrological chains (except for the electric one), from the samples realization to the dissemination towards the country.
- 2) based on the keywords of the National Plan for Research and of Horizon 2020, it is composed of three purpose Divisions: Great challenges - Quality of Life, Quantum, Industry 4.0. Both proposals are mediations and therefore meet the best compromise requirement, but at the same time they are affected by it. This solution comes from the merge of two proposals presented to the staff, one with four Divisions and one with three. The reason why it has been adjusted to three Divisions is motivated.

Whatever the final decision, it is important to define the tasks and responsibilities of Division Managers and Program Managers (last level of scientific coherence) in organization guidelines.

The proposals were submitted to the staff and two letters of non-satisfaction and / or concern arrived, as well as an email containing the RSU remarks.

DW acknowledges that and underlines that the concern of the staff derives from the fear of not having a guaranteed decision autonomy and of seeing its activity not sufficiently recognized as an important part of the Institution activities. It is

trovare delle soluzioni queste paure e garantire sufficiente fiducia nell'attuazione della nuova struttura scientifica e tecnica dell'Ente.

MV sottolinea che le Nanotecnologie potrebbero essere molto bene integrate nel resto delle attività perché sono un potenziale e una key enabling technology per altri progetti di punta. Non si riscontra la necessità di avere una Divisione dedicata, anzi, potrebbe essere difficile da sostenere nel lungo periodo considerando i compiti complessivi di una Divisione. Posizione sostenuta anche da DW. FP ravvede la necessità di valutare se l'INRiM vuole fare un salto di qualità nella nano-fabbricazione: se è una competenza di un piccolo gruppo, allora potrebbe anche essere organizzata come piccola Divisione, altrimenti se deve diventare caratterizzante per l'Istituto nella fabbricazione di tutti i dispositivi (non solo quelli quantum) allora deve integrarsi in tutte le Divisioni. Nano scienze e nano fabbricazioni sono due aspetti diversi, collegati alla ricerca e alle tecnologie abilitanti (così come le attività del ruolo NMI) e il personale va rassicurato sulla possibilità di effettuare entrambe le attività. Il salto di qualità è comunque necessario per allinearsi agli altri NMI, anche espandendo e coordinando le attività con altri Istituti a livello nazionale. FP evidenzia che il progetto INFRA-P avviato da INRiM, UNITO e POLITO già va in questa direzione e ha possibilità di successo solo se la nanofabbricazione diviene una tecnologia abilitante per i diversi filoni di ricerca di INRiM.

AG analizza la proposta 1) come soluzione sulla carta più favorevole perché raggruppa le catene metrologiche soddisfacendo quindi le raccomandazioni dei revisori esterni. Il ruolo NMI sarebbe rafforzato dalle attività di ricerca collegate e le catene di disseminazione sarebbero riunite (ad eccezione di quella elettrica). Mette però in luce la preoccupazione del personale ex STALT nel venire ridimensionato come massa critica fondendosi nelle tre attuali Divisioni orientate principalmente sulle attività di ricerca, perdendo anche la visibilità interna sulle risorse dedicate all'attività NMI.

DW presenta allora una possibile nuova struttura:

- 3) tre Divisioni indipendenti come nella proposta 1) (colonne verticali) e una trasversale (riga orizzontale che le interseca) che raccoglie e

therefore necessary to find solutions to avoid these fears and guarantee sufficient confidence in the implementation of the new scientific and technical structure of the Institution.

MV stresses that nanotechnologies could be very well integrated into the rest of the activities because they are a potential and a key enabling technology for other top projects. There is no need to have a dedicated Division, indeed, it may be difficult to sustain in the long run considering the overall tasks of a Division. Position also supported by DW. FP recalls the need to assess whether INRiM wants to make a quantum leap in nano-manufacturing: if it is a competence of a small group, then it could also be organized as a small Division, otherwise, if it has to become characterizing for the Institute in the manufacturing of all the devices (not just the quantum ones), then it must be integrated in all the Divisions. Nano sciences and nano fabrications are two different aspects, linked to research and enabling technologies (as well as the activities of the NMI role) and the staff must be reassured about the possibility of carrying out both activities. The leap in quality is anyway necessary to align with the other NMIs, also by expanding and coordinating the activities with other Institutes at national level. FP points out that the INFRA-P project started by INRiM, UNITO and POLITO already goes in this direction and has possibility of success only if nanofabrication becomes an enabling technology for the different INRiM research branches.

AG analyzes the proposal 1) as most favorable solution on paper because it regroups the metrological chains, thus satisfying the recommendations of the external reviewers. The NMI role would be strengthened by the associated research activities and the dissemination chains would be recombined (except for the electric one). However, he highlights the concern of former STALT staff in being scaled back as a critical mass, merging into the three current Divisions, mainly focused on research activities, also losing internal visibility on the resources dedicated to NMI activity.

DW then presents a possible new structure:

- 3) three independent Divisions as in proposal 1) (vertical columns) and a transversal one (horizontal line that intersects them) that collects

coordina tutte le attività legate ai servizi metrologici e al ruolo NMI; questo coordinamento trasversale funzionerebbe da catalizzatore, avrebbe un budget e un responsabile che farebbe parte del CdD. Chiede al CS di esplorare questa possibile soluzione per verificare se possa essere implementabile nell'Ente. Riconosce che ci possono essere problemi pratici di organizzazione del personale.

MLR informa che la Direzione Scientifica aveva ipotizzato di istituire tre Sportelli legati ai tre ruoli (R&D, NMI, KT) funzionali sia come monitoraggio verso l'interno che di ricerca di nuove opportunità verso l'esterno dell'Ente. Questa necessità nasce dal fatto che le Divisioni avranno un ruolo diverso da quelle del passato e dovranno lavorare su tutte e tre le tematiche. La Direzione Scientifica sarebbe formata dal DS, tre responsabili di Divisione e tre responsabili di ruolo (R&D, NMI, KT).

DW prevede che responsabili di Divisione dovrebbero avere un ruolo maggiormente organizzativo e amministrativo. Ribadisce l'importanza di definire i ruoli dei responsabili di Divisione che dovranno essere essenzialmente dei coordinatori e permettere la permeabilità, tra le diverse Divisioni, delle persone e delle attività in linea con la strategia dell'Ente.

DW chiede espressamente di verificare la fattibilità di questa possibile struttura, anche alla luce degli Sportelli proposti da MLR.

Il DG analizza il possibile conflitto di base tra il coordinamento trasversale e le tre Divisioni, valutandolo come positivo a salvaguardia di uno specifico scopo ed interesse dell'Ente (ruolo NMI).

MLR si dice preoccupata per l'eccessiva complessità che si verrebbe a creare per la gestione di una struttura complessivamente "piccola" (160 unità di personale stabile).

Il CS discute l'implementazione di una struttura organizzata con tre Divisioni (verticali) e un coordinamento trasversale valutando le problematiche legate ai vincoli dello Statuto, alla definizione delle responsabilità e dei ruoli delle

and coordinates all activities related to metrological services and NMI role; this transversal coordination would work as a catalyst, would have a budget and a manager who would be part of the CdD. He asks the SC to explore this possible solution to check if it can be implemented in the Institution. He recognizes that there may be practical problems of staff organization.

MLR informs that the Scientific Direction had suggested setting up three Information Desks linked to the three roles (R&D, NMI, KT), both for internal monitoring and to search for new opportunities towards the outside. This need arises from the fact that the Divisions will have a different role from the past ones and will have to work on all of the three themes. The Scientific Direction would be formed by the SD, three Division Managers and three role managers (R&D, NMI, KT).

DW expects that Division managers should have a more organizational and administrative role. He stresses the importance of defining the roles of Division managers who will essentially be coordinators, and allow the permeability among the different Divisions of people and activities in line with the Institution strategy.

DW specifically asks to verify the feasibility of this possible structure, also in light of the Information Desks proposed by MLR.

The GD analyzes the possible basic conflict between the transversal coordination and the three Divisions, evaluating it as positive to protect a specific purpose and interest of the Institution (NMI role).

MLR is worried about the excessive complexity that would be created for the management of an overall "small" structure (160 units of permanent staff).

The SC debates the implementation of an organized structure with three Divisions (vertical) and a transversal coordination, evaluating the problems related to the constraints of the By-laws, the definition of

Divisioni (verticali) e del coordinamento NMI (orizzontale).

Dal dibattito emerge che l'implementazione di una struttura organizzata con tre Divisioni (verticali) e un coordinamento forte trasversale è complessa e probabilmente non giustificata per le dimensioni relativamente piccole dell'Ente; andrebbe inoltre risolto il problema che, non essendo prevista dallo Statuto, si dovrebbero definire nel regolamento di organizzazione e funzionamento i ruoli, funzione e responsabilità tenendo conto della rilevante importanza che dovrebbe avere la struttura orizzontale.

Giro finale di consultazioni:

MV, dopo un'analisi della situazione e prospettive delle nanotecnologie in INRiM, propende per la soluzione 2) leggermente modificata per evitare raggruppamenti ex IMGCI/IENGF, anche se, a suo avviso e anche secondo quanto riportato da MLR, Industry sarebbe costituito da circa il 60% IMGCI e 40% IENGF, mentre Quantum completamente ex IENGF. Si nota comunque che essendo discipline diverse afferenti storicamente a Istituti diversi, questa suddivisione è, in alcuni casi, inevitabile.

DW evidenzia la necessità di definire il processo di allocazione del personale alle Divisioni, ossia se è per spontanea candidatura oppure no. Probabilmente non sarà un processo completamente libero, ma organizzato con una certa libertà.

Su indicazione di MV il dibattito analizza le attività dei gruppi di lavoro di Magnetismo e Spintronica e Dispositivi Quantistici e Nanosistemi che potrebbero avere una collocazione in Industry o in Qualità della Vita, anziché nelle Tecnologie quantistiche e nanoscienze come previsto nella soluzione 2). MG nota che seppur le finalità di alcuni gruppi siano in sintonia con Qualità della Vita o Industry, nel processo di costituzione delle Divisioni si debba anche considerare i metodi e l'eventuale utilizzo comune di laboratori e strutture, chiedendo che in ogni caso si consulti il personale interessato.

Il DG informa che se le Divisioni devono essere flessibili, ci sono strumenti di bilancio che permettono

responsibilities and roles of the Divisions (vertical) and the NMI coordination (horizontal).

The debate shows that the implementation of a structure organized in three divisions (vertical) and a strong transversal coordination is complex and probably not justified for the relatively small size of the Institution; one should also solve the problem that, not being established by the By-laws, the roles, functions and responsibilities should be defined in the organization and operation guidelines, taking into account the relevance that the horizontal structure should have.

Final round of consultations:

MV, after an analysis of the situation and perspectives of nanotechnologies in INRiM, is inclined for the solution 2) slightly modified to avoid re-grouping ex IMGCI / IENGF, even if, in her opinion and also according to what reported by MLR, Industry would consist of approx. 60% IMGCI and 40% IENGF, while Quantum completely of ex IENGF. It should be noted that, however, since different disciplines are historically related to different Institutes, this division is, in some cases, unavoidable.

DW highlights the need to define the process of staff allocation to the Divisions, i.e. whether it is by spontaneous application or not. Probably it will not be a completely free process, but organized with a certain freedom.

On indication of MV the debate analyzes the activities of the Magnetism & Spintronics and Quantum Devices & Nanosystems working groups, that could find place in Industry or in Quality of Life, rather than in Quantum and Nanoscience Technologies as established in solution 2). MG notes that although the goals of some groups are in accord with Quality of Life or Industry, in the process of setting up the Divisions one must also consider the methods and the possible common use of laboratories and structures, asking that the staff in charge is consulted about this.

The GD informs that if the Divisions are to be flexible, there are budgetary tools that allow a budget to be set up also for inter-division groups.

di affidare un budget anche a gruppi che si creano inter-divisione.

FP analizzando la proposta 3), seppure molto stimolante e a garanzia degli interessi e degli scopi dell'Ente, ritiene che sia troppo complessa vista la realtà relativamente piccola. Ravvisa che, seppure inizialmente la soluzione 2) non fosse quella più idonea, questa garantisce un migliore modello di governo. Particolare attenzione dovrà essere data al modello di gestione che permetta una sufficiente garanzia di autonomia dei ricercatori. Evidenzia la necessità di Divisioni permeabili, al fine di garantire ai ricercatori un ambiente idoneo alla ricerca e ritiene utile che nel modello di *Governance* delle Divisioni i poteri dei responsabili di Divisione vengano contingentati a favore dei programmi/gruppi di ricerca. Sottolinea inoltre come critico e discutibile un processo di disgregazione dei gruppi sulle Divisioni e di non libertà alla afferenza alle Divisioni. Ritiene utile che il CS nel suo piano strategico guidi i gruppi di ricerca a muovere le loro competenze verso temi strategici per il futuro dell'Istituto.

AG sottolinea l'importanza e la preoccupazione che tutte le tre missioni dell'Ente siano equamente rappresentate qualsiasi sia la struttura che sarà scelta. Ribadisce che la soluzione 1) è, sulla carta, quella in cui meglio si potrebbe strutturare l'Ente ma, dati i rischi connessi alla possibile gestione propende sulla soluzione 2) perché più sicura dal punto di vista della sua attuazione gestionale. Inoltre sottolinea l'importanza di poter rivedere questa organizzazione alla luce dei nuovi documenti di Vision e del Regolamento di organizzazione.

MG ritiene che entrambe le proposte abbiano pregi e difetti, tuttavia sulla proposta 2) ha la preoccupazione che possano ricostituirsi gli ex IENGF/IMGC. Il CS dovrà lavorare al più presto sul documento di Vision e sul regolamento di organizzazione, rivalutando eventualmente l'organizzazione a valle di questi documenti. Sottolinea l'importanza del consenso, soprattutto nell'allocazione delle attività e del personale alle varie Divisioni.

DW, raccogliendo le consultazioni dei vari membri, valuta che la proposta 2) è quella preferenzialmente

FP analyzing the proposal 3), although very stimulating and to guarantee the interests and purposes of the institution, FP believes it to be too complex given the relatively small reality. He recognizes that, although initially the solution 2) was not the most suitable one, it guarantees a better model of governance. Particular attention should be given to the management model, in order to allow a sufficient guarantee of researchers autonomy. He highlights the need for permeable Divisions, in order to guarantee researchers a suitable research environment, and considers it useful that in Divisions Governance model the Division Managers authority is relaxed in favor of the research programs/groups managers' one. He also emphasizes as critical and questionable a process of breaking up of the groups among the Divisions and of non-freedom to the affiliation to the Divisions. He feels useful that the SC, in its strategic plan, guides the research groups to address their skills towards lines that are strategic for the future of the Institute.

AG underlines the importance and concern that all the three missions of the Institution are equally represented whatever structure will be chosen. He stresses that solution 1) is, on paper, the one in which the Institution could best be structured, but, given the risks associated with the eventual management, it favors solution 2) because it is safer from the management implementation point of view. Furthermore, he underlines the relevance of having a further look at this organization in light of the new Vision document and organization Guidelines.

MG believes that both proposals have merits and faults, anyway regarding proposal 2) he is concerned that the former IENGF / IMGC can be reconstituted. The SC will have to work as soon as possible on the Vision document and the organization guidelines, eventually reconsidering the organization following these documents. He underlines the importance of consensus, especially in the allocation of activities and staff to the various Divisions.

DW, collecting the consultations of the various members, evaluates that proposal 2) is preferentially recommended by the SC, but with

consigliata dal CS, ma con opportuni accorgimenti sulla suddivisione delle attività per evitare allocazioni di gruppi e personale non in sintonia con i temi strategici delle Divisioni.

Il CS sottolinea la necessità di preservare nell'ambito delle Divisioni un equilibrio tra le tre missioni dell'Istituto e di operare per garantire che l'Istituto si doti di *Facilities* condivise che affianchino i laboratori dei gruppi e/o delle Divisioni.

Il CS all'unanimità pone l'accento sul fatto che le assegnazioni alle Divisioni non siano blindate, ma permeabili e soggette ad una possibile evoluzione, preservando i gruppi esistenti alla luce delle finalità scientifiche dell'Ente. Occorre anche guardare il futuro con un'analisi di linee di ricerca magari obsolete a favore di linee di ricerca più innovative.

Il CS ritiene che i medaglioni non debbano essere troppo particolareggiati nelle attività, visto che si dovrà attendere la definizione delle specifiche attività e del personale specifico alle future Divisioni. Il CS propone dei medaglioni con una descrizione generale delle tematiche afferenti alle Divisioni che potrà essere rielaborata, in vista della presentazione al CdA, dalla Presidenza, sentito il CdD. Il CS propone che il contenuto fine delle attività venga fatto a valle della definizione del Piano Strategico e della distribuzione dei gruppi di ricerca e del personale nelle Divisioni.

MLR sottolinea la responsabilità dei responsabili di Divisione rispetto alla sicurezza dei lavoratori e l'importanza di selezionare i nuovi responsabili di Divisione in funzione dei nuovi compiti delle Divisioni (R&D, NMI, KT).

DG interviene per informare su come è impostata la responsabilità legata alla sicurezza, che si lega soprattutto al livello gerarchico di chi prende le decisioni.

FP e MV sottolineano che per una struttura così piccola i poteri degli RdD debbano essere necessariamente limitati.

MG sottolinea l'importanza di definire il ruolo dei responsabili, che deve essere principalmente di coordinamento e promozione delle attività della divisione, anche per far fronte alle questioni sollevate dalle lettere arrivate dal personale e dalle RSU. E'

appropriate measures on the partition of activities to avoid allocations of groups and staff not in tune with the strategic issues of the Divisions.

The SC emphasizes the need to preserve within the Divisions a balance among the three missions of the Institute and to work in order to ensure that the Institute is equipped with shared Facilities that support the groups and/or Divisions laboratories.

The SC unanimously stresses the fact that the affiliation to the Divisions should not be strict, but permeable and subject to a possible evolution, preserving the existing groups in the light of the scientific purposes of the Institution. It is also necessary to look at the future with an analysis of perhaps obsolete research lines in favor of more innovative ones.

The SC believes that the medallions should not be too detailed in the activities, given that it will be necessary to wait for the definition of specific activities and staff for the future Divisions. The SC proposes medallions with a general description of the themes pertaining to the Divisions, that can be re-elaborated, in view of the presentation to the Board, by the President, after consulting the CdD. The SC proposes that the detailed content of the activities be done after the definition of the Strategic Plan and the distribution of the research groups and staff in the Divisions.

MLR emphasizes the responsibility of Division Managers with respect to worker safety and the importance of selecting new Division Managers according to the new tasks of the Divisions (R&D, NMI, KT).

GD intervenes to inform about how safety responsibility is set, which is linked foremost to the hierarchical level of decision makers.

FP and MV stress that for such a small structure the powers of the RdD must be necessarily limited.

MG stresses the importance of defining the role of those Managers, which must primarily be the coordination and promotion of the Division activities, also to address the issues raised by the letters received from the staff and the MSW. It is important to have an organization and operation

importante dotarsi di un documento di organizzazione e funzionamento sul ruolo degli RdD. Propone che sia il CS, in collaborazione con il DG, ad avviare il lavoro e a farne una prima stesura.

DW approva e sostiene questa proposta perché non riterrebbe consono affidare la stesura del regolamento di organizzazione al CdD e agli attuali responsabili di Divisione perché implicherebbe una auto analisi con un inevitabile coinvolgimento personale. Propone quindi che sia il CS ad avere un ruolo proattivo nella preparazione del documento, coordinandosi con il CdD, il DG e il DS.

MLR obietta che sia importante coinvolgere i responsabili di Divisione in quanto hanno l'esperienza e la conoscenza del lavoro e delle responsabilità del ruolo specifico. Propone quindi che sia il CdD ad avere il ruolo propositivo sulla stesura del documento, ricordando che è composto sia dai responsabili di Divisione che da membri eletti dal personale.

DW concorda che i CdD debba essere consultato, ma ribadisce che non può essere lo stesso organo a definire le regole che poi dovrà seguire. Ripropone quindi il CS come organo deputato a preparare la bozza di documento.

MG, FP e AG concordano, motivando, la posizione di WD.

Il CS ritiene indispensabile l'aggiornamento del documento di *Vision* e la stesura del Regolamento di Organizzazione che dovranno essere preparati e promossi dal CS, coordinandosi con il CdD, la DS, il DG e i membri del CdA.

- Punto 3) dell'O.d.G.:

MLR presenta un Piano Triennale che, considerando la situazione transitoria dell'organizzazione dell'Ente, è molto simile al piano triennale precedente ma comunque opportunamente aggiornato. L'elemento nuovo è il capitolo sulla programmazione del personale sul quale il CS si era già precedentemente espresso favorevolmente. La necessità di un PT deriva dalla necessità di avere un piano scientifico che supporti e rafforzi il piano del personale da presentare al Ministero. Non appena si avrà la nuova struttura dell'Ente e il documento di Vision aggiornato, sarà di conseguenza rivisto il PT.

document on the RdD role. He proposes the SC, in collaboration with the GD, to start the work and make a first draft.

DW approves and supports this proposal because it would not be appropriate to entrust the organization guidelines draft to the CdD and the current Division Managers, because it would involve self-analysis with an unavoidable personal involvement. He therefore proposes that the SC be proactive in preparing the document, coordinating with the CdD, the GD and the SD.

MLR objects that it is important to involve the Division Managers as they have the experience and know-how of the duty and responsibilities of the specific role. She therefore proposes that the CdD should have the proactive role on the drafting of the document, remembering that it is composed of both the Division Managers and members elected by the staff.

DW agrees that the CdD should be consulted, but reiterates that it is not possible for a body to define the rules that he has to follow. He then re-proposes the SC as a designated body to prepare the document draft.

MG, FP and AG agree, motivating it, with the position of WD.

The SC considers it essential to update the Vision document and Organization Guidelines drafting, to be prepared and promoted by the SC, coordinating with the CdD, the SD, the GD and the members of the Board.

- Point 3) of the Agenda:

MLR presents a three-year plan which, considering the temporary situation of the Institution organization, is very similar to the previous three-year plan, but still appropriately updated. The new element is the chapter on staff programming on which the SC had previously expressed itself in favor. The need for a PT derives from the need to have a scientific plan that supports and reinforces the staff plan to be presented to the Ministry. As soon as the new Institution structure and the updated Vision document are present, the PT will be reviewed accordingly.

DW pone l'accento sul fatto che già dalla prossima riunione del CS si dovrà lavorare sul documento di Vision.

MG sottolinea come il presente documento, ed in particolare il fabbisogno del personale (sul quale il precedente CS aveva già avanzato delle perplessità), dovrà essere ridiscusso con grande attenzione sulla base del futuro documento di Vision per quanto concerne il 2019-2020.

Il CS esprime parere favorevole al PT presentato

- Punto 4) dell'O.d.G.:

MG chiede al DG di informare il CS sullo stato del superamento dei problemi dell'Amministrazione che costituiscono il maggior problema per il funzionamento del comparto scientifico.

MT riferisce che il piano di ristrutturazione è in fase di attuazione, come le esternalizzazioni di alcuni appalti (galleria fotometrica, mensa, appalto manutenzioni ordinarie). Per velocizzare le attività legate agli appalti, saranno affiancate da un affidamento esterno le attività di supporto al RUP. I concorsi da fine ottobre a inizio dicembre. L'attività di riorganizzazione sarà affiancata da un soggetto esterno già identificato.

Al momento il trend positivo non è visibile, ma si vedrà nel medio/lungo termine.

Una particolare attenzione si dovrà porre per l'immissione di nuovo personale, così come previsto dal PT, alla luce delle leggi di imminente emanazione (decreto "concretezza" e/o legge di stabilità) che dovrebbero rifinanziare i fondi accessori sui quali si caricano i costi del personale tecnico/amministrativo.

MG ringrazia il direttore generale per l'esposizione e per il lavoro effettuato e chiede di riferire i progressi nei prossimi CS.

DW emphasizes that the Vision document will have to be worked on since the next SC meeting.

MG underlines how the present document, and in particular the staff needs (on which the previous SC had already raised doubts), will have to be discussed again with great attention on the basis of the future Vision document regarding 2019-2020.

The SC expresses a favorable opinion to the PT presented

- Point 4) of the Agenda:

MG asks the GD to inform the SC about the overcoming the Administration problems which are the major problem for the scientific sector operation.

MT reports that the reorganization plan is being implemented, such as the outsourcing of certain contracts (photometric gallery, canteen, ordinary maintenance contract). To speed up the contracts-related activities, the RUP support activities will be partially outsourced. The selection procedures will take place from the end of October to the beginning of December. The reorganization activity will be flanked by an external party already identified.

At the moment the positive trend is not visible, but it will be seen in the medium / long term.

Particular attention should be given to the introduction of new staff, as envisaged by the PT, in light of the laws of imminent enactment (decree "concreteness" and / or stability law) that should refinance the ancillary funds covering the costs of technical / administrative staff.

MG thanks the general manager for the explanation and for the work done, and asks to report on the progress in the next SC.

Comunicato del 2018/09/24

Announcement on 2018/09/24