



Bilancio sociale

École française de Rome

Anno 2017



Bilancio sociale

École française de Rome

Anno 2017

Editoriale della direttrice

Ho il piacere di presentare il primo bilancio sociale dell'*École française de Rome* (EFR). Esso si apre sull'anno 2017, il primo anno del nuovo contratto quinquennale 2017-2021 e pertanto su un nuovo capitolo dell'attività dell'École.

Esso segna una tappa importante nella volontà di trasparenza e di rendiconto delle attività del personale, alla quale accordo un'importanza particolare.

Innanzitutto, il bilancio sociale permette di soddisfare un obbligo del regolamento. Da strumento di informazione sulle condizioni di lavoro e sulle caratteristiche del personale sotto tutte le prospettive (lavoro, carriera, formazione, igiene e sicurezza e azione sociale), il bilancio sociale contribuisce al dialogo sociale interno e partecipa, inoltre, alla modernizzazione della politica di accompagnamento e di gestione delle risorse umane che ho contribuito ad applicare dal mio arrivo alla direzione di questa istituzione.

Per di più, offre una visione globale della situazione del personale dell'*École française de Rome*. Ora, questa visione comune appare tanto più preziosa in quanto il nostro ambiente di lavoro è complesso: distribuzione degli effettivi in quattro sedi (tre a Roma, una a Napoli), presenza limitata nel tempo per alcuni dipendenti assunti su mandato (membri scientifici, direttori degli studi, responsabile della biblioteca...), evidenti specificità di mestiere tra le sfere scientifiche e amministrative, diversità degli statuti del personale... Pertanto, desidero che questo bilancio partecipi alla costruzione del nostro collettivo, offrendo a ciascuna e a ciascuno la possibilità di scoprirsi attraverso gli indicatori che costituiscono altrettanti punti di vista che differiscono talvolta da quelli del quotidiano o da quelli limitati al servizio di appartenenza.

La costruzione di una visione comune passa anche attraverso gli scambi. Per questa ragione, dal mio arrivo in veste di direttrice, ho voluto sviluppare gli incontri tra le équipe, grazie a momenti di convivialità nel corso dell'anno, ma anche attraverso una migliore circolazione dell'informazione interna (tramite le riunioni di direzione ogni bimestre e l'ampia diffusione dei resoconti, o ancora attraverso l'installazione di una intranet).

L'EFR si presenta sotto un nuovo aspetto che si mostra in queste pagine e che è frutto di evoluzioni recenti e allo stesso tempo progressive. In effetti, questi ultimi anni sono stati caratterizzati da un rinnovamento degli effettivi che ha condotto, in particolare, a una maggiore presenza femminile e a un ringiovanimento delle équipe.

Il 1° gennaio 2017, l'EFR contava 67 dipendenti. Tra i numeri chiave di quest'anno, possiamo congratularci per i buoni risultati dell'École in materia di parità, poiché le donne, che rappresentano il 51% degli effettivi, occupano la metà degli incarichi di livello elevato (categoria A o equivalente). Per di più, il numero delle candidature

pervenute durante la campagna di rinnovamento dei membri a partire da settembre 2017, nonché durante la pubblicazione degli incarichi dirigenziali vacanti, conferma la capacità dell'École di attrarre candidati che aspirano a posizioni sia amministrative sia scientifiche.

Tra i momenti forti dell'anno in termini di dialogo sociale, è necessario ricordare l'organizzazione di una mezza giornata di informazione e di sensibilizzazione del personale ai rischi psicosociali, che è stata accompagnata dall'analisi di un questionario anonimo che valutava globalmente la soddisfazione del personale sul proprio posto di lavoro e le proprie mansioni. Ricordo, pertanto, le elezioni organizzate a settembre 2017 per il rinnovo dei rappresentanti del personale al consiglio di amministrazione e al consiglio scientifico dell'EFR e l'apertura delle trattative per il rinnovo del contratto collettivo del personale locale che proseguiranno nel 2018.

Tale documento si rivolge, innanzitutto, al personale dell'*École française de Rome*, che opera quotidianamente alla diffusione e allo splendore della nostra istituzione - al quale invio i miei ringraziamenti -, nonché al pubblico curioso di scoprire l'istituzione attraverso gli occhi del personale e della sua attività interna.

Vi auguro pertanto un'ottima lettura.

Catherine VIRLOUVET

Sommario

INTRODUZIONE	6
I. Effettivi e impieghi	8
A. Gli effettivi strutturati	8
1. Presentazione generale degli impieghi e degli effettivi	8
2. Presentazione degli impieghi e degli effettivi in funzione della situazione regolamentare	14
B. Gli effettivi non strutturati	18
1. Gli incarichi temporanei	18
2. I contratti occasionali e a chiamata	19
3. I tirocinanti	19
4. I contratti per studenti	20
II. Carriere del personale	22
A. Le variazioni del personale.....	22
1. Le assunzioni.....	22
2. Le cessazioni dal servizio	23
3. I membri	23
B. Le retribuzioni e le promozioni	24
1. Le retribuzioni	24
2. Le promozioni.....	26
C. Le formazioni	27
1. Le formazioni	27
2. Le trasferte	31
III. Salute e sicurezza sul lavoro	34
A. Le condizioni di lavoro	34
1. Tempo di lavoro	34
2. Le ferie.....	34
B. La prevenzione dei rischi professionali.....	36
1. Gli indicatori dei rischi professionali.....	37
2. La medicina del lavoro.....	37
3. Le altre azioni di prevenzione	37

IV. Azione sociale e vita dell'EFR	40
A. Il dialogo sociale	40
1. I momenti forti dell'anno 2017	40
2. Le istanze del dialogo sociale all'EFR	40
3. I rappresentanti del personale.....	41
4. I mezzi accordati al dialogo sociale	42
B. Le prestazioni di azione sociale e culturale	42
1. Le prestazioni obbligatorie	42
2. Le altre azioni sociali e culturali proposte.....	43
C. Le istanze governative dell'EFR	43
1. Il consiglio di amministrazione	43
2. Il consiglio scientifico	44
Allegati	46
Lista delle sigle	46
Organigramma dell'EFR	47

Introduzione

❖ Il bilancio sociale, un obbligo per le istituzioni pubbliche amministrative

Il bilancio sociale è un documento annuale che riunisce i principali dati che permettono di valutare la situazione del personale all'interno di una istituzione, di registrare e misurare i cambiamenti avvenuti in termini di risorse umane.

È stato introdotto nel diritto francese con la legge del 12 luglio 1977 che lo rende obbligatorio per le aziende con più di 300 dipendenti. Quest'obbligo è stato progressivamente esteso alla funzione pubblica. Si applica alle istituzioni pubbliche amministrative dello Stato a partire dalla pubblicazione di un decreto nel 2011 relativo ai comitati tecnici. Viene completato con l'ordinanza del 23 dicembre 2013 che stabilisce la lista degli indicatori che devono figurare nei bilanci sociali. Infine, una circolare del Ministero dell'insegnamento superiore e della ricerca, in data 13 ottobre 2016, ha applicato queste disposizioni agli istituti dell'insegnamento superiore e della ricerca (ESR). In particolare, essa definisce sei rubriche che devono apparire nei bilanci sociali:

- Gli effettivi
- Le carriere del personale
- Le retribuzioni e i regimi di indennità
- La formazione del personale
- La salute e la sicurezza sul lavoro
- L'azione culturale e sociale

L'insieme degli indicatori deve includere una presentazione della situazione per gli uomini e per le donne, quando il settore lo permette o è pertinente.

Una volta elaborato, il bilancio sociale viene comunicato e discusso all'interno del comitato tecnico dell'istituzione, in seguito approvato in consiglio di amministrazione. Infine, viene pubblicato sul sito Internet dell'istituzione per un periodo di cinque anni.

❖ Il bilancio sociale, un documento che riveste varie funzioni

Il bilancio sociale è uno strumento di informazione del personale e contribuisce al dialogo sociale. Soddisfa un bisogno di informazione, fornendo dati oggettivi e facilitando così la concertazione.

Il bilancio sociale è uno strumento di appoggio alla politica di gestione delle risorse umane. Permette di migliorare la conoscenza della situazione globale del personale in diversi settori, di misurare i risultati della politica di gestione delle risorse umane e di anticipare e prevedere le evoluzioni.

❖ L'area di interesse del bilancio sociale dell'EFR

Il presente bilancio sociale è costruito intorno a indicatori previsti dalla normativa, ma anche da altri che sono considerati pertinenti per l'EFR.

Trattandosi del primo bilancio sociale, non è stato possibile effettuare un confronto con gli anni precedenti. Questi elementi arricchiranno progressivamente le prossime versioni.

I dati presentati coprono il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2017.

L'area di interesse del bilancio sociale comprende il personale che, per retribuzione, dipende direttamente dall'EFR. Esclude il personale retribuito tramite contratti mirati (Agenzia nazionale per la ricerca – ANR – e Consiglio europeo della ricerca – ERC –), i ricercatori messi a disposizione o associati specificatamente a progetti di ricerca, il personale retribuito da altre strutture.

Inoltre, la maggior parte degli indicatori presentati nel bilancio si poggia unicamente sui dati relativi agli effettivi strutturati dell'EFR, ovvero assegnati a incarichi che corrispondono al *plafond* degli impieghi definito dal Ministero dell'insegnamento superiore, della ricerca e dell'innovazione (MESRI). I dati relativi agli effettivi non strutturati, ovvero reclutati per rispondere ad un bisogno specifico dell'EFR (contratti a tempo determinato, sostituzioni per congedi lunghi e contratti occasionali) o rispondere ai propri bisogni di formazione (i tirocinanti), vengono trattati unicamente nella rubrica dedicata, « *B. Gli effettivi non strutturati* », che si trova nella prima parte di questo bilancio.

In conclusione, la parte « *A. Gli effettivi strutturati* » del capitolo 1, si occupa degli effettivi presenti nella struttura al 1° gennaio 2017, poiché si tratta di indicatori fissi. Non vi figurano quindi i dipendenti assunti successivamente, ciò che di fatto esclude i membri che sono giunti all'EFR a settembre 2017. Al contrario, gli indicatori che tracciano una dinamica di tutto l'anno, come quelli relativi ai congedi, trasferte e formazioni, coprono i dati relativi all'insieme degli effettivi durante l'anno, ivi compresi coloro che hanno lasciato o sono giunti all'EFR durante l'anno, e ciò fino al 31 dicembre 2017.

I. Effettivi e impieghi

Per portare a termine le sue missioni, *l'École française de Rome* si poggia su competenze e mestieri variegati. Nelle istituzioni pubbliche francesi dell'insegnamento superiore e della ricerca, il personale è suddiviso principalmente in due categorie: da un lato, gli insegnanti-ricercatori e, dall'altro, il personale della biblioteca, i responsabili di progetto, gli amministrativi, i tecnici, il personale sociale e della salute (BIATSS), che ricoprono così una diversità di missioni e di mestieri.

Alle varie competenze di questo personale si aggiunge una diversità di posizioni amministrative che richiede logiche di gestione amministrativa diverse in termini di risorse umane (RH).

La maggior parte del personale impiegato dall'EFR occupa impieghi strutturati. Ad essi verrà dedicata la prima parte di questo capitolo. Al loro fianco gravita, inoltre, il personale che svolge missioni specifiche. Esso è oggetto della seconda parte di questo capitolo.

A. Gli effettivi strutturati

La prima parte di questa rubrica intende presentare una visione globale e di insieme degli effettivi strutturati dell'EFR, sulla base di indicatori relativi, in particolare, all'età, al livello di retribuzione e di qualifica degli impieghi e al genere. La seconda parte riprende tali indicatori valutando gli effettivi in funzione della loro posizione amministrativa, in conformità alle disposizioni della normativa relativa al bilancio sociale.

1. Presentazione generale degli impieghi e degli effettivi

1.1. *Plafond* degli impieghi

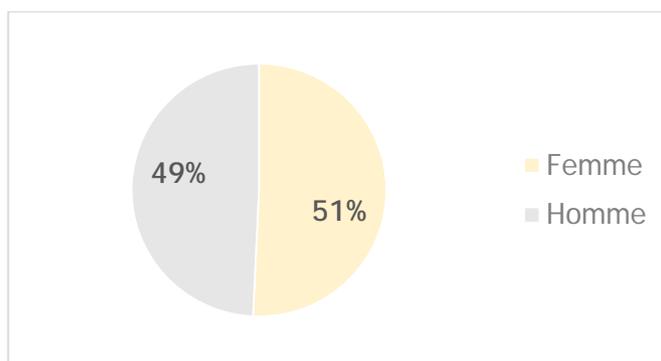
Il Ministero dell'insegnamento superiore, della ricerca e dell'innovazione (MESRI) concede una massa salariale annuale e un *plafond* degli impieghi lasciando pertanto all'istituzione un margine di manovra sugli impieghi, nel rispetto del finanziamento accordato.

Il *plafond* degli impieghi stabilito dalla tutela per l'anno 2017 è pari a 70 impieghi.

1.2. Effettivi globali

Al 1° gennaio 2017, l'EFR impiega 67 persone, equivalenti a 65,52 a tempo pieno (ETP).

► **Suddivisione degli effettivi per genere**



Gli effettivi dell'EFR sono composti, al 1° gennaio 2017, da 34 donne e 33 uomini.

1.3. Suddivisione degli effettivi presso l'EFR

► **Suddivisione degli effettivi per servizio**

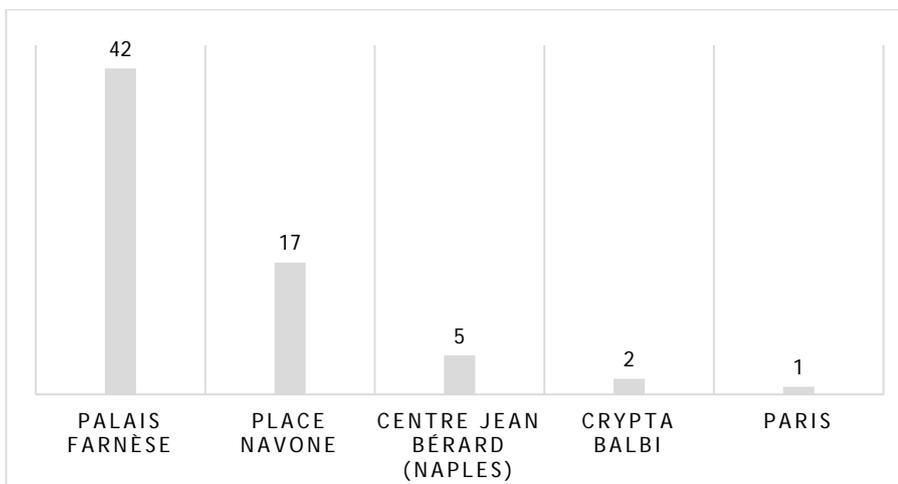
	Services support	Bibliothèque	Section Antiquité	Section Moyen Âge	Section Époque moderne	Centre Jean Bérard	Service des publications	Service archéologique
Effectifs physiques	16	16	10	7	7	5	4	2

Le tre sezioni della ricerca riuniscono un totale di 24 dipendenti. Ciascuna sezione è composta da un direttore degli studi, da una assistente e dall'insieme dei ricercatori, i membri, afferenti a ciascuna sezione. La sezione archeologica, sotto la direzione del direttore degli studi per l'Antichità (incluso nella tabella nella Sezione Antichità), impiega altre due persone.

I servizi di supporto includono in totale 16 persone, di cui 10 assegnate alle mansioni finanziarie e immobiliari (inclusi l'accoglienza e il servizio di alloggio), due persone impiegate nelle mansioni RH e amministrative, due persone assegnate alle mansioni informatiche, una responsabile della comunicazione e la direttrice.

La biblioteca rappresenta il servizio più importante dell'EFR, con 16 dipendenti.

► **Suddivisione degli effettivi per sede**



Il personale dell'EFR è distribuito in diverse sedi.

A Roma, le tre sedi si trovano nelle vicinanze l'una dall'altra e nel centro storico:

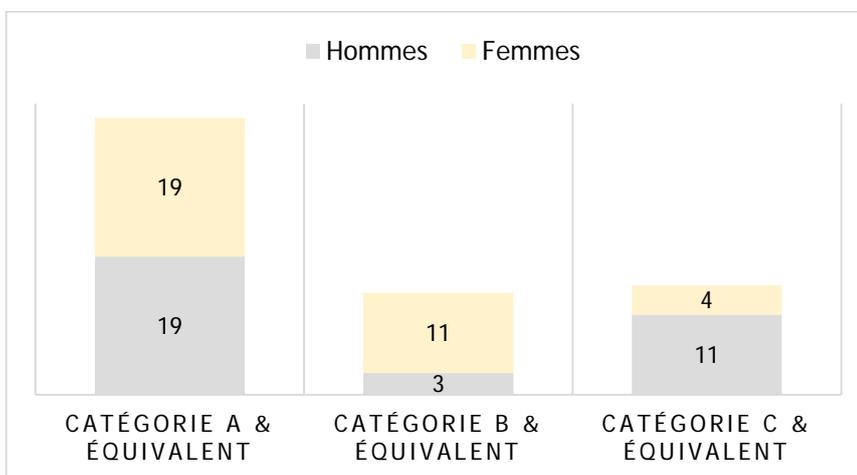
- L'immobile situato a Piazza Navona 62 riunisce il servizio di supporto dell'EFR e il servizio delle pubblicazioni, nonché la residenza che accoglie i ricercatori, tra cui i borsisti (dottorandi);
- Palazzo Farnese, situato a Piazza Farnese 67, condiviso con l'ambasciata di Francia, ospita la biblioteca dell'EFR, la direzione, le direzioni degli studi e le attività di ricerca;
- Il servizio archeologico si trova in via dei Delfini 14.

A Napoli, il *Centre Jean Bérard* è un'unità di servizio e di ricerca (USR), sotto la doppia tutela dell'EFR e del Centro nazionale della ricerca scientifica (CNRS): cinque persone su un totale di 12 persone vengono retribuite dall'EFR.

Infine, dal 1° settembre 2015, il responsabile delle pubblicazioni si trova a Parigi nella sede dell'*École française d'Extrême-Orient*.

1.4. Suddivisione degli effettivi per posizione gerarchica

► **Suddivisione degli effettivi in funzione della posizione gerarchica e del genere**



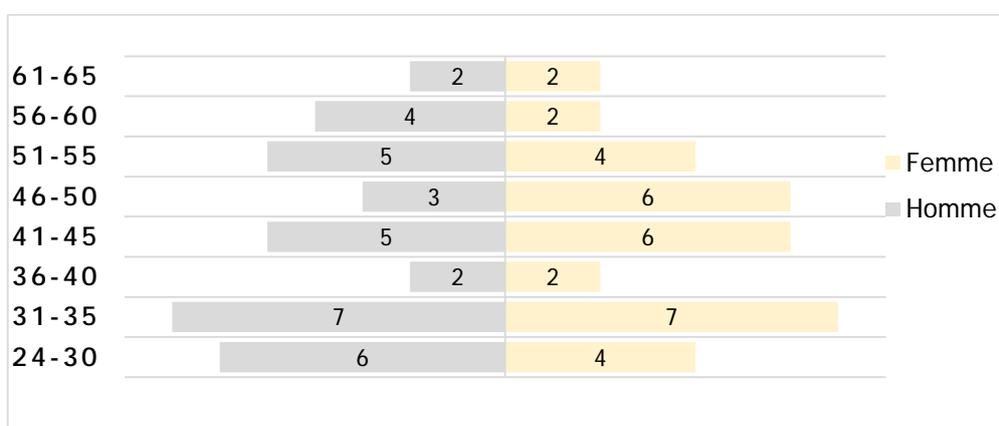
Questo grafico presenta la suddivisione dell'insieme del personale, in funzione delle categorie gerarchiche della funzione pubblica francese o dei loro equivalenti per il personale dipendente con contratti di diritto privato locale, in termini di missioni/responsabilità e non di retribuzione.

La struttura degli impieghi dell'EFR è caratterizzata da una parte importante di impieghi appartenenti alla categoria A o equivalente, in particolare per la presenza di 18 ricercatori membri dell'EFR.

Le donne occupano la metà degli impieghi di livello elevato e il 78% degli impieghi intermedi, mentre occupano solo il 28% degli impieghi di categoria C o equivalente.

1.5. Età ed anzianità degli effettivi

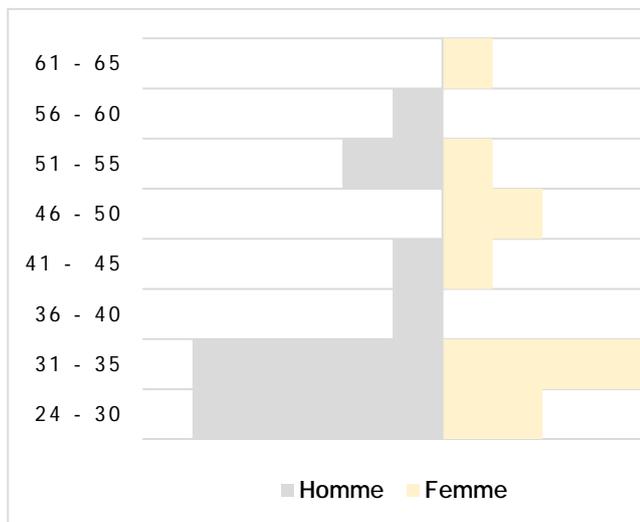
► **Piramide globale delle età degli effettivi**



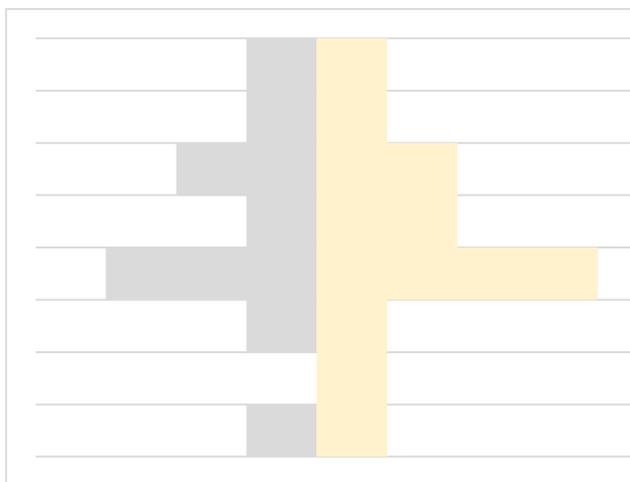
La piramide delle età degli effettivi dell'EFR è caratterizzata da un equilibrio tra le donne e gli uomini e da una rappresentazione importante della fascia di età 31-35 anni. La media dell'età è di 43 anni.

► **Piramidi delle età per missione principale**

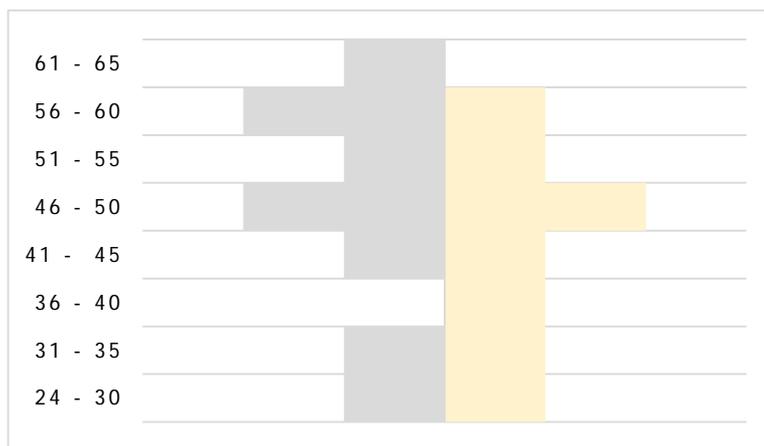
Attività di ricerca e di valorizzazione



Attività amministrative e dirigenziali



Attività legate alle biblioteche

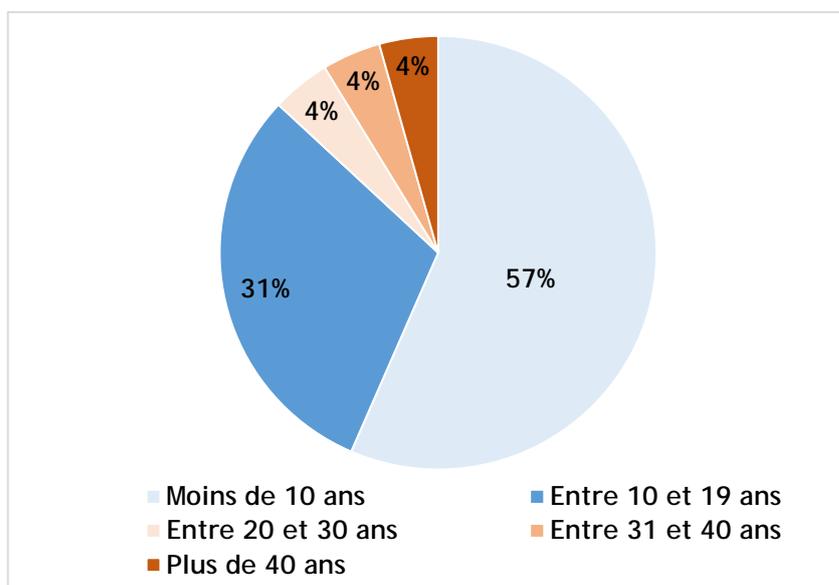


Nei grafici qui sopra, gli effettivi sono suddivisi per missione principale (secondo una logica vicina alle destinazioni del budget) e non più solamente in funzione del servizio di afferenza. Il servizio delle pubblicazioni è compreso nelle «attività di ricerca e di valorizzazione della ricerca», così come l'insieme del servizio archeologico. Per quanto riguarda il personale del *Centre Jean Bérard*, esso viene valutato tra le missioni in funzione delle loro attività. La direttrice e i direttori degli studi vengono contabilizzati nelle attività dirigenziali.

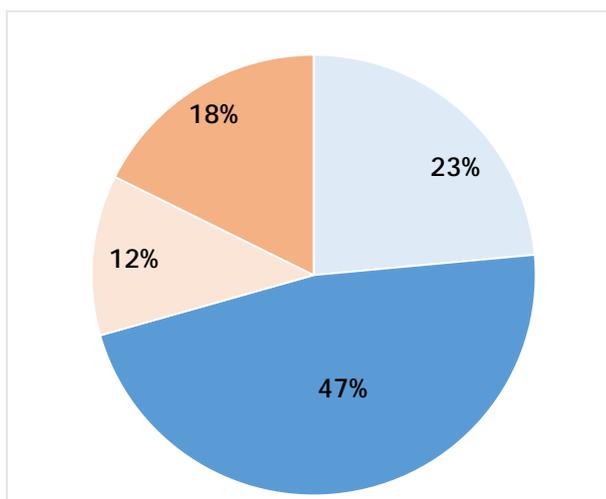
Il paragone di queste tre piramidi mette in evidenza il fatto che le «attività di ricerca e valorizzazione della ricerca» contribuiscono ampiamente alla rappresentazione delle categorie delle fasce di età più giovani all'interno della piramide delle età, mentre gli effettivi appartenenti alle fasce di età superiori a 40 anni si concentrano sugli altri due poli di attività (biblioteca e attività amministrative e dirigenziali).

► **Anzianità degli effettivi all'EFR per missione principale**

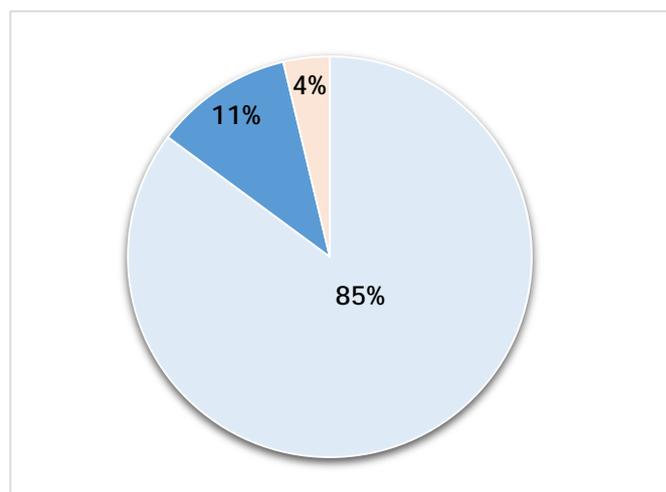
Attività amministrative e dirigenziali



Attività legate alle biblioteche



Attività di ricerca e di valorizzazione



Il personale che possiede più anzianità (più di 20 anni di servizio presso l'EFR) rappresenta:

- il 4% del personale dedicato alle attività di ricerca e di valorizzazione della ricerca;
- il 12% del personale dedicato alle attività amministrative, di supporto e dirigenziali;
- il 30% del personale dedicato alle attività legate alle biblioteche.

Al contrario, il personale che ha meno di 20 anni di servizio rappresenta:

- il 70% del personale dedicato alle attività legate alle biblioteche;
- l'88% del personale dedicato alle attività amministrative, di supporto e dirigenziali;
- il 96% del personale dedicato alle attività di ricerca e di valorizzazione della ricerca.

Tali differenze si spiegano, in particolare, con il fatto che le attività di ricerca sono svolte principalmente attraverso l'assunzione di giovani ricercatori, e su mandati limitati nel tempo. Parallelamente a questa specificità, propria delle *Écoles françaises à l'étranger* (EFE), gli effettivi dell'EFR sono caratterizzati da un'anzianità importante, ma anche da una parte non trascurabile di assunzioni più recenti.

2. Presentazione degli impieghi e degli effettivi in funzione della situazione regolamentare

2.1. I diversi statuti degli impieghi presso l'EFR

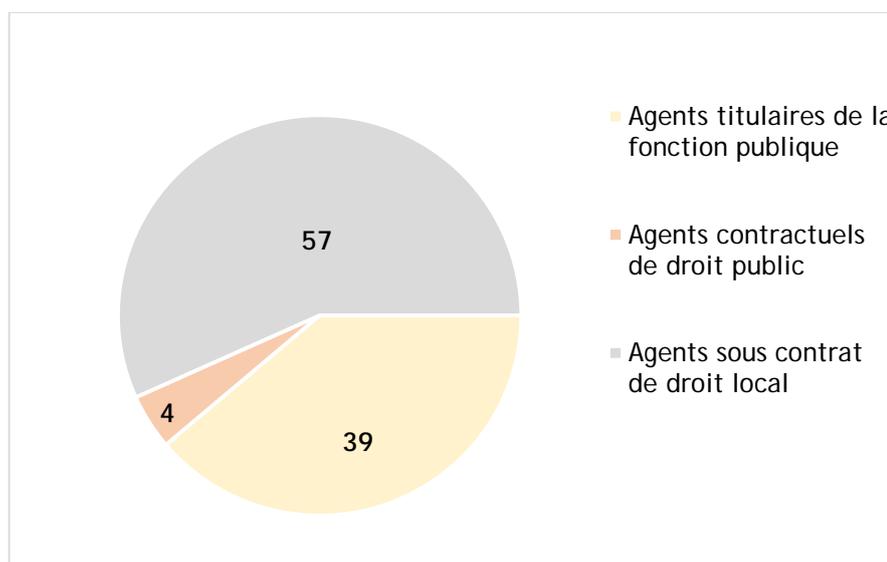
Il personale dell'EFR riunisce:

- funzionari, titolari della funzione pubblica (in assegnazione definitiva o temporanea nei confronti del loro organismo di appartenenza);
- personale a contratto di diritto pubblico francese a tempo determinato (CDD) di un anno rinnovabile due volte;
- personale con contratto di diritto privato italiano a tempo indeterminato (CDI) o determinato.

I dipendenti a contratto sono legati all'EFR da un contratto di lavoro, a differenza dei funzionari che, secondo il diritto pubblico francese, non si trovano in una posizione contrattuale, ma sono in attività in assegnazione temporanea o definitiva.

I funzionari e il personale a contratto di diritto pubblico sono comunemente designati come «personale metropolitano» e il personale assunto con contratto di diritto privato come «personale locale».

► Suddivisione degli effettivi fisici in funzione dello statuto



Gli effettivi dell'EFR sono composti nel 39% da funzionari titolari e nel 61% da personale a contratto (membri ricercatori non titolari della funzione pubblica e personale locale).

Tra i quattro dipendenti in CDD, si contano tre dipendenti metropolitani e un dipendente locale. Così, gli effettivi in CDD rappresentano globalmente il 6% degli impieghi dell'EFR e gli effettivi in CDI il 55%.

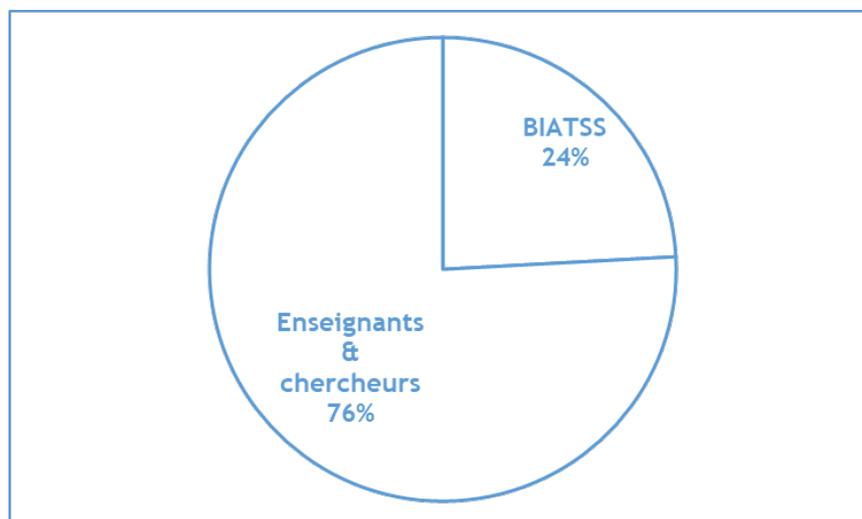
2.2. Il personale metropolitano

L'insieme dei funzionari e del personale a contratto di diritto pubblico sono impiegati a tempo pieno. Essi rappresentano pertanto 29 persone e 29 ETP.

► Suddivisione dei dipendenti per statuto, categoria gerarchica, genere ed età media

Titulaire		Homme	Âge moyen	Femme	Âge moyen	Total effectifs
		Catégorie A	14	38	11	
	Catégorie B	1	45			1
Contractuel	Catégorie A	3	31	-	-	3

► Suddivisione dei dipendenti per categoria del personale

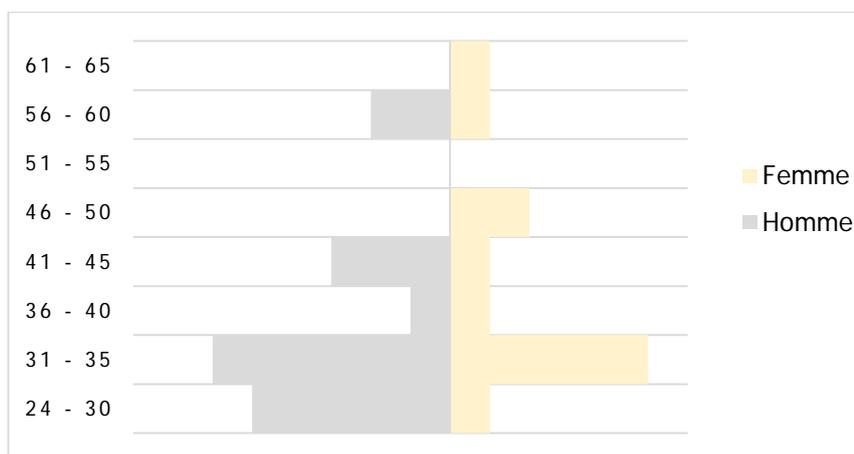


Il personale metropolitano è composto da personale BIATSS e da insegnanti-ricercatori.

► **Suddivisione dei dipendenti per corpo o contratto e genere**

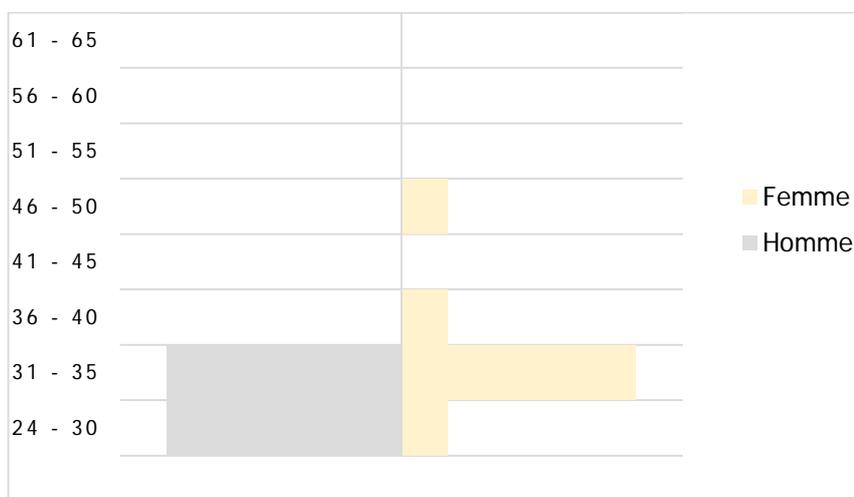
		Homme	Femme	Total
Personnel enseignant et de recherche	Enseignant-chercheur			
	Corps des professeurs des universités		1	1
	Corps des maîtres de conférence	3	1	4
	Enseignant second degré			
	Corps des professeurs agrégés	6	6	12
	Corps des professeurs certifiés	1	1	2
Doctorant				
Contractuel	3		3	
Total	13	9	22	
Personnel BIA/TSS	MESR			
	Corps des ingénieurs de recherche	1		1
	Corps des ingénieurs d'étude	1	2	3
	Corps des conservateurs des bibliothèques	1		1
	Corps des bibliothécaires assistants spécialisés	1		1
	Ministère de l'action et des comptes publics (DGFiP)			
	Corps des inspecteurs des finances publiques		1	1
Total	4	3	7	

► **Piramide delle età dei dipendenti**



L'età media del personale metropolitano è di 38,5 anni.

► **Piramide delle età dei membri**



L'età media dei membri ricercatori è di 32,5 anni.

I posti dei membri sono una specificità delle EFE. Si tratta di ricercatori, dottorandi o in post-dottorato, nominati dalla direttrice, con un mandato di un anno rinnovabile due volte. Essi sono in assegnazione temporanea dal loro organismo di appartenenza (nella maggior parte delle situazioni) o assunti a contratto (dottori o dottorandi non titolari dell'amministrazione pubblica). Nel corso dei loro mandati, durante il primo anno, essi sono tenuti a redigere un articolo. Tuttavia, se il membro è un dottorando, la tesi di dottorato deve essere consegnata per la discussione prima del mese di febbraio del secondo anno di mandato. Infine, deve essere consegnata una tesi di laurea all'AIBL nel corso del secondo o terzo anno. In linea generale, essi partecipano attivamente ai progetti di ricerca dell'École.

2.3. I dipendenti con contratto di diritto locale

L'insieme del personale dipende da contratti di diritto privato italiano. Se, nel diritto pubblico francese, il personale non titolare degli istituti pubblici amministrativi dipende, salvo eccezioni, da contratti di diritto pubblico, le EFE si trovano in una situazione diversa a causa della loro sede all'estero. Così, l'articolo 6 del decreto n° 2011-164 del 10 febbraio 2011, relativo alle Scuole francesi all'estero, dispone che la direzione «*può reclutare il personale, con contratti di diritto privato, in conformità alla legislazione e alla regolamentazione del paese dove ha sede la scuola*».

L'EFR impiega 38 dipendenti strutturati secondo questo statuto, che rappresentano 36,52 ETP. Nella maggior parte, sono impiegati in CDI. Solamente due dipendenti locali sono in CDD nel 2017.

All'EFR, le modalità di gestione e di reclutamento del personale locale sono stabilite in un contratto collettivo, una convenzione collettiva negoziata con l'organizzazione sindacale italiana che rappresenta il personale.

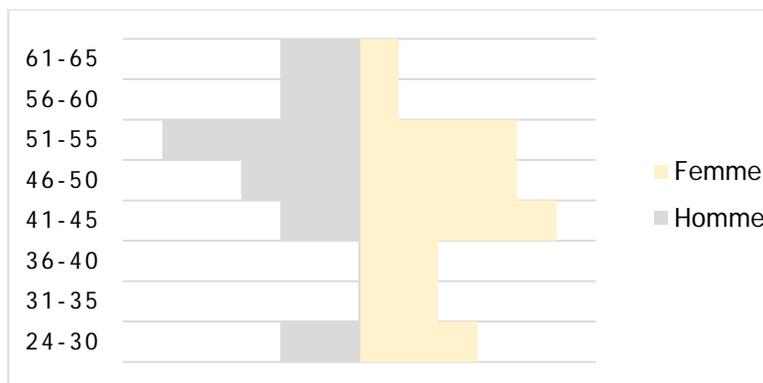
L'insieme del personale di diritto locale appartiene alla categoria dei BIATSS.

► **Suddivisione per livello di retribuzione, età media ed ETP**

	HOMME			FEMME			TOTAL		
	Effectif	Age moyen	ETP	Effectif	Age moyen	ETP	Effectif	Age moyen	ETP
IIIF5				1	50	1	1	50	1
IIIF4	1	53	1	1	55	0,69	2	54	1,69
IIIF3				2	53,5	1,75	2	53,5	1,75
IIIF2	1	61	1	3	46,3	3	4	50	4
IIIF1	6	49	6	7	39,5	7	13	43,8	13
IIF4	3	48	3	4	38,75	4	7	42,7	7
IIF3	5	47,6	5	2	39,5	1,83	7	45,2	6,83
IIF2				2	54,5	1,75	2	54,5	1,75
Total	16	49,3	16	22	44	21,02	38	46,3	37,02

Le donne rappresentano il 56% degli effettivi fisici.

► **Piramide delle età dei dipendenti**



L'età media del personale locale è di 46,3 anni. E' più elevata per gli uomini (49,3) che per le donne (44).

B. Gli effettivi non strutturati

Gli effettivi non strutturati rappresentano qui il personale assunto dall'EFR per rispondere a un bisogno specifico, legato a un sovrappiù temporaneo in termini di attività o legato a una sostituzione di un dipendente titolare in lungo congedo. Tali assunzioni avvengono tramite diversi contratti che appartengono tutti al diritto privato italiano.

Per di più, l'EFR accoglie regolarmente stagisti (che percepiscono un'indennità prevista dai regolamenti o che vengono retribuiti dal loro organismo di appartenenza). Anch'essi vengono presentati all'interno di questa rubrica.

1. Gli incarichi temporanei (i contratti a tempo determinato)

► **Suddivisione per numero di contratti, persone e giorni lavorati**

Type de vacations	Nombre de contrats	Nombre de personnes différentes	*Nombre de jours cumulés
Remplacement congé maternité	1	1	95
Vacation exceptionnelle	4	4	257
Total	5	5	352

* Weekend non compresi.

L'EFR ha potuto fare appello a incarichi temporanei per eseguire una missione saltuaria e precisa.

I contratti a tempo determinato non vengono calcolati nel *plafond* degli impieghi dell'istituzione.

Nel 2017, l'EFR ha fatto ricorso a cinque contratti a tempo determinato, di cui uno legato alla sostituzione di una dipendente in congedo di maternità. Gli altri quattro contratti corrispondono a una missione specifica in biblioteca, nel servizio archeologico, nella comunicazione e presso la sezione scientifica Epoche moderne e contemporanee. Le cinque persone che hanno effettuato tali missioni sono tutte donne.

2. I contratti occasionali e a chiamata

2.1. I contratti occasionali

► **Suddivisione per destinazione del budget, numero di contratti, persone e costi**

Destination EFR	Nombre de contrats	Nombre de personnes différentes		Coût (en euros)
		Homme	Femme	
Bibliothèque	8	-	2	10 080
Diffusion des savoirs	3	1	1	2 580
Formation	8	5	3	1 600
Pilotage	8	-	4	2 479
Recherche	31	12	12	56 840
Total	58	18	22	73 579

I contratti occasionali permettono di ricorrere all'opera di una persona per un periodo breve. La loro particolarità è quella di non legare la persona a vincoli orari o a una presenza sul luogo di lavoro. Le persone sono tenute ad effettuare la missione affidata, secondo libere modalità in termini di organizzazione. Tali modalità contrattuali rispondono, in particolar modo, a bisogni specifici dei settori di ricerca ai quali corrispondono competenze particolari e approfondite, per portare a termine attività legate allo svolgimento della ricerca (nell'ambito dei programmi di ricerca dell'EFR) o della valorizzazione (esempio: traduzioni di documenti). Tali contratti sono limitati dalla legge italiana al tetto massimo di 5 000 euro a persona all'anno.

Nella tabella sopra appaiono anche otto contratti inseriti in «formazione». Si tratta della retribuzione percepita da collaboratori come formatori nell'ambito dei laboratori di dottorato organizzati dall'EFR nel 2017 e negli anni precedenti. Nel corso del consiglio di amministrazione del 23 novembre 2017, questa disposizione è stata annullata a partire dal 1° gennaio 2018.

2.2. I contratti a chiamata

Questi contratti permettono di ricorrere all'opera di una persona, nelle mansioni di accoglienza, secondo i bisogni da coprire e in modo irregolare. All'*École française de Rome*, è stata assunta una persona per la prima volta secondo questa modalità dal 1° al 30 settembre 2017.

3. I tirocinanti

Alla diversità dei mestieri e delle competenze presso l'EFR corrisponde la diversità dei tirocinanti accolti, in termini di origine e di specializzazioni.

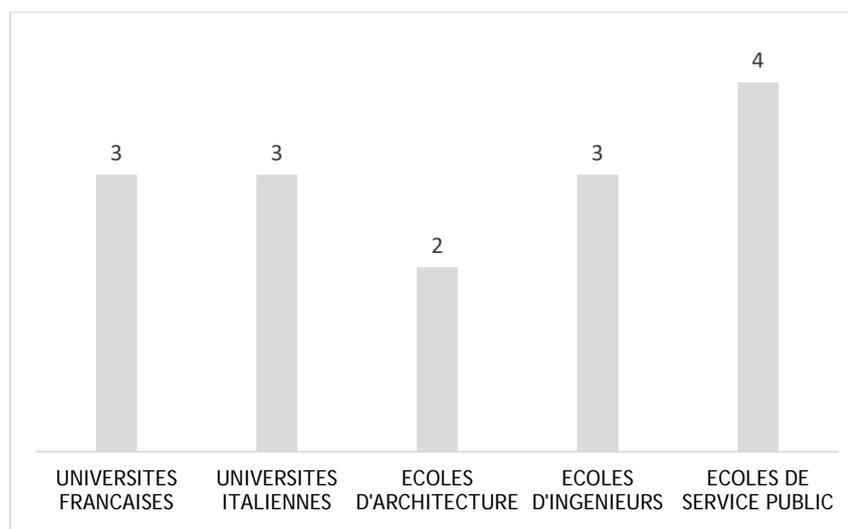
► **Suddivisione del numero dei tirocinanti e di giorni lavorati per ciascun servizio**

Service EFR	Nombre de stagiaires	*Nombre de jours cumulés
Bibliothèque	5	332
Centre Jean Bérard de Naples	2	68
Section Antiquité	1	125
Section Moyen Âge	2	129
Service archéologique	4	194
Service administratif	1	35
Total	15	883

* Weekend non compresi

Sui 15 tirocinanti accolti nel 2017, un terzo è stato attribuito alla biblioteca dell'EFR.

► **Origine dei tirocinanti**



Il quaranta per cento dei tirocinanti accolti è rappresentato da studenti universitari. L'EFR accoglie anche funzionari-stagisti (26,5%) provenienti dalle scuole del servizio pubblico francese, in particolare nel 2017, la Scuola nazionale superiore di scienze dell'informazione e delle biblioteche (ENSSIB) con tre tirocinanti, e l'Istituto Regionale di Amministrazione (IRA) di Metz con un tirocinante.

4. I contratti per studenti

I contratti per studenti rappresentano una categoria distinta poiché sono simili a un'attività di formazione, tuttavia retribuita. Si tratta di contratti di diritto francese, regolamentati dal decreto n° 2007-1915 del 26 dicembre 2007. Tra le principali condizioni di questo tipo di contratto, si può evidenziare il limite nel tempo (un anno, rinnovabile due volte) e nell'oggetto della missione. Questa è circoscritta

all'EFR all'accoglienza dei lettori della biblioteca il sabato e la sera e alla sistemazione dei libri, per un totale di 1 250 ore di servizio.

Tali contratti sono limitati a un periodo massimo di dodici mesi tra il 1° settembre e il 31 agosto. Dal 1° settembre 2016 al 31 agosto 2017, l'EFR ha assunto tre studenti (due donne e un uomo), iscritti al programma europeo per la mobilità degli studenti Erasmus.

II. Carriere del personale

Questa seconda parte presenta i dati relativi alle carriere del personale: assunzioni, cessazioni dal servizio, promozioni, retribuzioni e formazioni.

Le modalità di gestione delle carriere del personale locale sono regolate dal contratto collettivo locale basato sulla tabella di riferimento dell'amministrazione pubblica italiana. Il contratto attuale è stato firmato il 20 maggio 2015 ed è in corso una nuova trattativa.

Riguardo i funzionari titolari, si può citare, come quadro di riferimento, il decreto n° 84-431 del 6 giugno 1984 per i professori associati e i professori ordinari, e il decreto n° 72-580 del 4 luglio 1972 per gli *agrégés*¹.

Il personale afferente alla categoria dei responsabili di progetto e il personale tecnico e amministrativo (ITRF) sono regolati dal decreto n° 85-1534 del 31 dicembre 1985. Inoltre, la piattaforma *Referens* propone gli impieghi-tipo previsti negli istituti di insegnamento superiore secondo otto settori di attività professionale (<https://data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pages/referens/>).

A. Le variazioni del personale

I membri ricercatori sono oggetto di una rubrica specifica nel punto 3 poiché vengono nominati per un anno rinnovabile due volte.

1. Le assunzioni

► Le assunzioni per genere e contratti

	Homme	Femme
Titulaire		1
CDI		2
CDD	1	

Quest'anno sono state assunte quattro persone su impieghi strutturati:

- Una funzionaria-stagista: si tratta di una dipendente BIATSS, dell'area IRTF e settore di attività BAP D (scienze umane e sociali), che appartiene alla categoria dei responsabili di progetto di classe normale (categoria A). L'assunzione è avvenuta tramite concorso esterno.
- Tre dipendenti di diritto locale:
 - Una editrice reclutata in CDI, di livello IIF2. Il posto è stato oggetto di un bando: si sono candidate 63 persone e nove hanno preso parte ad un colloquio.
 - Una bibliotecaria reclutata in CDI, di livello IIF1.
 - Un addetto all'accoglienza reclutato in CDD, di livello IIF1.

¹ N.d.T: professori della scuola secondaria vincitori del concorso pubblico "Agrégation".

2. Le cessazioni dal servizio

► Le cessazioni dal servizio per genere e motivo

	Homme	Femme
Retraite		1
Décès		1
Démission	1	1

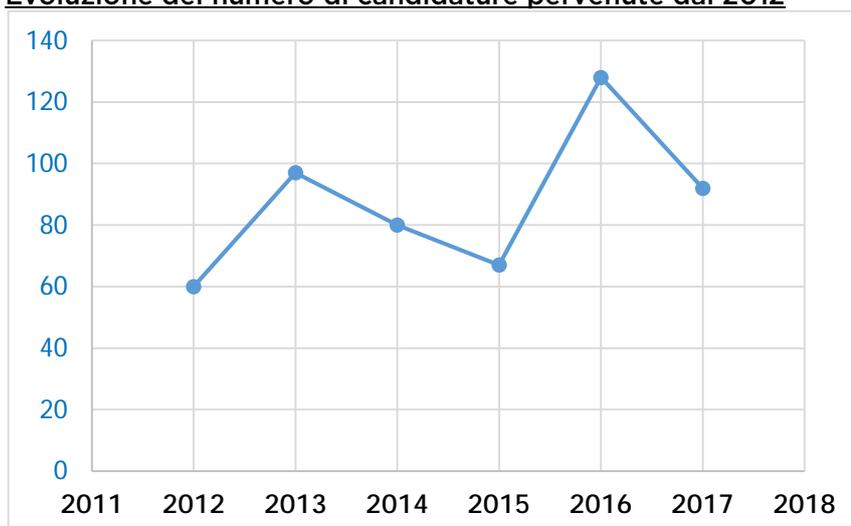
Quest'anno quattro persone hanno lasciato l'EFR, tra cui:

- Una funzionaria titolare, dell'area IRTF che apparteneva alla categoria dei responsabili di progetto (categoria A), in seguito al pensionamento dal 31 maggio 2017.
- Tre dipendenti di diritto locale:
 - Un editore in CDI e di livello IIF1, in seguito all'ottenimento di un nuovo impiego.
 - Una bibliotecaria, in CDI e di livello IIF1, dopo aver superato un concorso nell'amministrazione pubblica italiana.
 - Un'addetta all'accoglienza, che era in CDI e di livello IIF2, in seguito a una lunga assenza per malattia, poi al decesso.

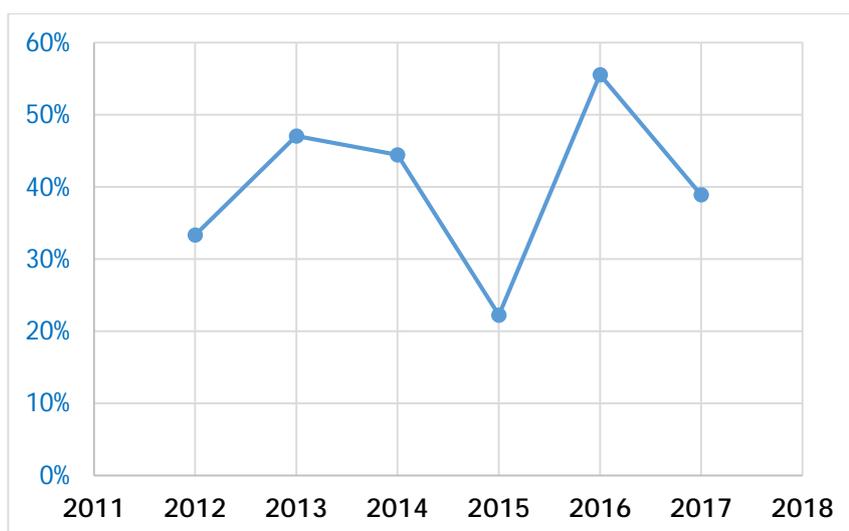
3. I membri

I membri dell'*École française de Rome* vengono nominati per un anno accademico rinnovabile due volte, in seguito all'analisi delle candidature da parte della commissione di ammissione e a colloqui con i candidati presieduti da questa commissione.

► Evoluzione del numero di candidature pervenute dal 2012



► **Evoluzione del tasso di rinnovamento dei membri dal 2012**



Per la campagna di reclutamento dei membri 2017, sono pervenute 92 candidature e sono state invitate a colloquio 30 persone, per sette posti disponibili. Il tasso di rinnovamento dei membri a settembre 2017 è pertanto del 39%.

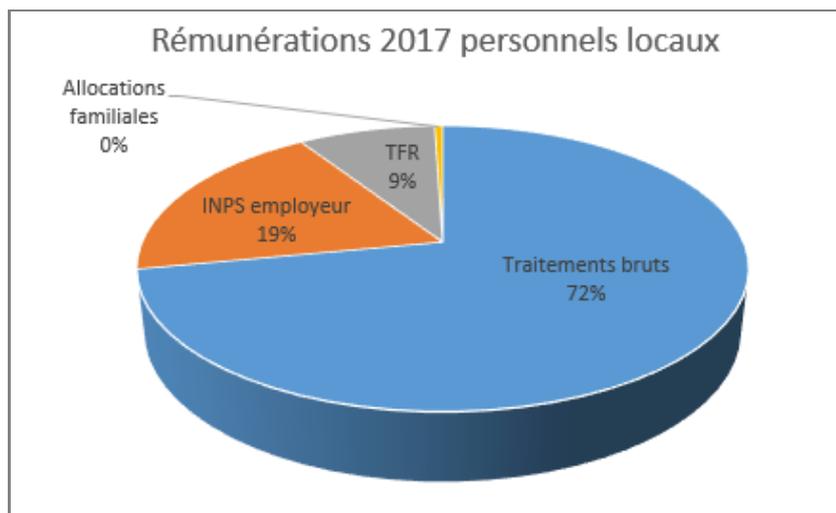
Tra i sette membri che hanno lasciato l'EFR al 31 agosto 2017, una persona era assunta con contratto di diritto pubblico in CDD e non ha trovato un'occupazione dal 1° settembre. L'EFR le ha quindi versato per l'ultimo trimestre 2017 un'indennità di disoccupazione mensile di circa un migliaio di euro. Le altre sei persone che erano tutte titolari della funzione pubblica, in assegnazione temporanea presso l'EFR, hanno ripreso servizio nella scuola secondaria o nell'ESR.

B. Le retribuzioni e le promozioni

1. Le retribuzioni

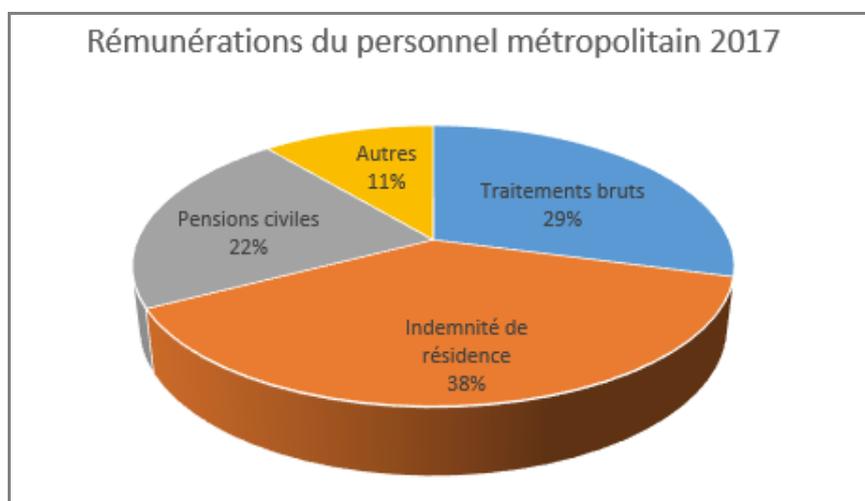
► **Retribuzioni personale locale (costi datori di lavoro compresi), personale strutturato (eccetto personale con contratti mirati), in euro**

Traitements bruts	1 037 554	71,97 %
INPS employeur	271 865	18,86 %
TFR	124 857	8,66 %
Allocations familiales	7 341	0,51 %
TOTAL	1 441 617	100 %



► **Retribuzioni personale metropolitano (costi datori di lavoro compresi), personale strutturato, in euro**

Traitements bruts	904 283	29,17 %
Indemnité de résidence	1 182 564	38,15 %
Pensions civiles	670 081	21,62 %
Autres	343 115	11,07 %
TOTAL	3 100 043	100 %



► **Suddivisione del numero di ore maggiorate e del loro costo totale in funzione della tipologia**

Types d'heures majorées	Nombre d'heures	Coût (en euros - hors charges patronales)
Heures supplémentaires		
15%	130	1 896,04
35%	96	1 605,45
Heures prévues dans le temps de travail		
25%	116,5	2 047,43
TOTAL	342,5	5 548,92

In conformità al contratto collettivo locale, il personale della biblioteca effettua ore di servizio maggiorate del 25 %, previste nell'orario di lavoro. Queste rappresentano il 37 % del volume annuale di ore maggiorate. Vengono effettuate anche ore di straordinario da altro personale, maggiorate del 15 % o del 35 %.

Le ore di straordinario non sono previste per i dipendenti metropolitani.

2. Le promozioni

2.1. Dipendenti con contratto di diritto locale

► **Avanzamento dei dipendenti locali per genere e livello**

	Homme	Femme
IIIF2 → IIIF4	1	
IIF4 → IIIF1		2

Nel 2017, tre dipendenti hanno beneficiato di una promozione (cambiamento di livello) per anzianità.

2.2. Titolari della funzione pubblica (eccetto personale di ricerca)

► **Avanzamento dei dipendenti metropolitani per corpo e area**

	Dossiers éligibles	Dossiers présentés	Avancement obtenu
Changement de corps			
Filière IRTF IGE → IGR	2	0	0
Filière Bibliothèque BIBAS → BIB	1	1	0
Avancement de grade			
Filière Bibliothèque BIBAS Classe sup → BIBAS Classe ex	1	1	1
CONS Classe normale → CONS Chef	1	1	0

C. Le formazioni

1. Le formazioni

► I numeri chiave della formazione

- Il costo totale della formazione nel 2017 è pari a 9 795 euro.
- Il numero totale di giorni di formazione per ciascun dipendente è di 146, ossia una media di due giorni di formazione per dipendente. Il 63% dei giorni di formazione è stato seguito da donne.
- Quest'anno 43 persone hanno beneficiato di formazioni, di cui il 60% donne.

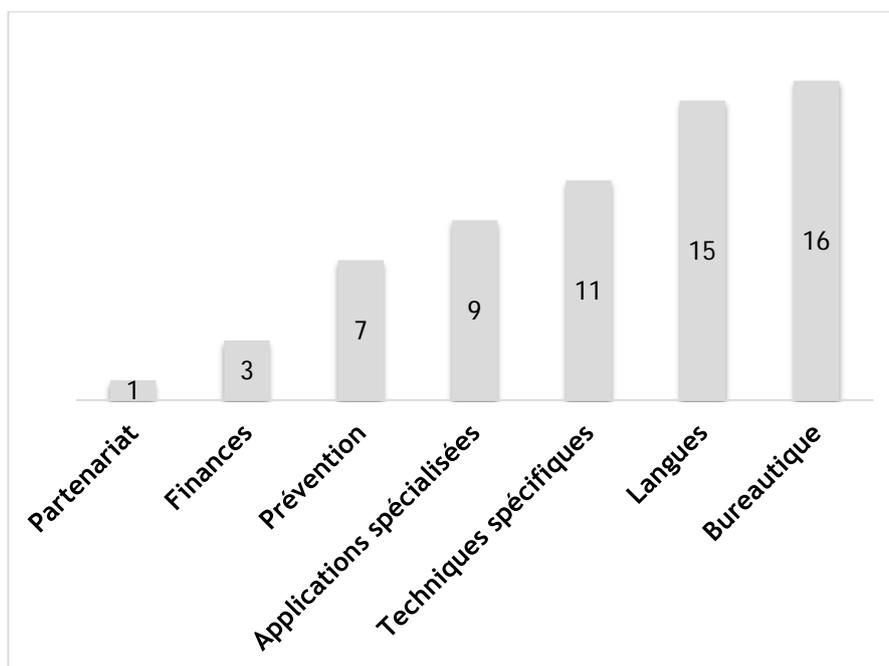
1.1. Le formazioni per settore

► Suddivisione dei giorni di formazione, delle spese e del numero di dipendenti formati per settore

Domaine de formation	Nombre de jours de formation	Coût (en euros)	Nombre d'agents
Prévention et sécurité	8,5	1 515,4	7
Culture institutionnelle et efficacité personnelle	-	-	-
Techniques spécifiques	19	1497,6	11
Informatique (conception d'outils)	-	-	-
Utilisation d'applications spécialisées	27	0	9
Ressources humaines	-	-	-
Connaissances scientifiques	-	-	-
Management	-	-	-
Finances, comptabilité	6	0	3
Bureautique (utilisation d'outils)	25,5	2 952,4	16
Langues	58	3 830,0	15
Partenariat et valorisation	2	0	1

Le formazioni per le lingue occupano il primo posto nel 2017 e rappresentano il 40% dei giorni di formazione e delle spese. Seguono poi le formazioni in informatica che rappresentano il 17,5% dei giorni di formazione e il 30% delle spese.

► **Numero di dipendenti formati per settore di formazione**



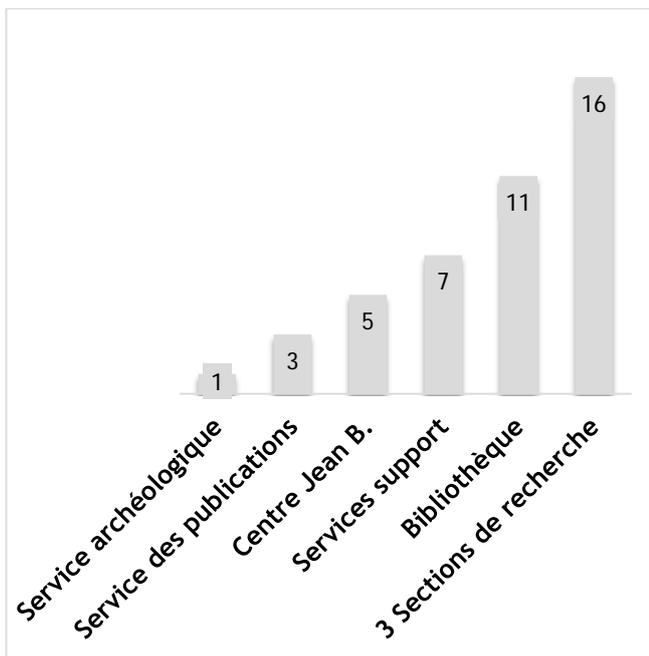
Nel grafico e nella tabella qui sopra appare il numero dei dipendenti formati per settore di formazione (uno stesso dipendente può aver seguito formazioni in diversi settori nel corso dell'anno).

1.2. Le formazioni per servizio

► **Suddivisione dei giorni di formazione e del numero di dipendenti formati per servizio**

Service de rattachement des agents	Nombre de jours de formation	Nombre d'agents
Services support	29,5	7
Bibliothèque	35,5	11
Centre Jean Bérard de Naples	23,5	5
Section Antiquité	15,5	7
Section Epoque moderne	20	6
Section Moyen Age	10,5	3
Service archéologique	0,5	1
Service des publications	11	3

► **Numero di dipendenti che hanno beneficiato di almeno una formazione per servizio**

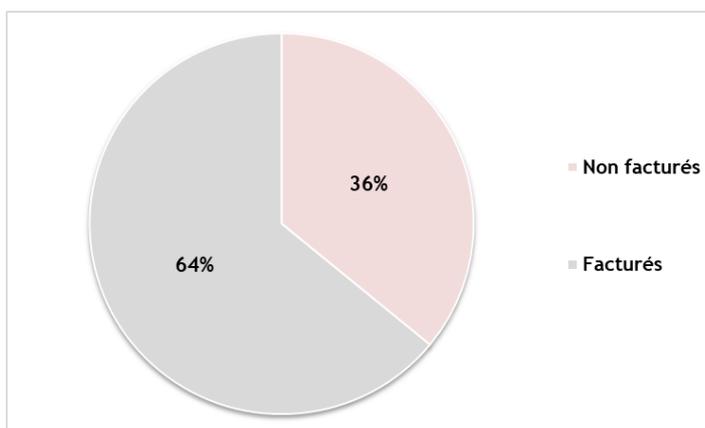


La tabella e il grafico qui sopra presentano il numero di dipendenti che hanno beneficiato di una o più formazioni, considerate per servizio.

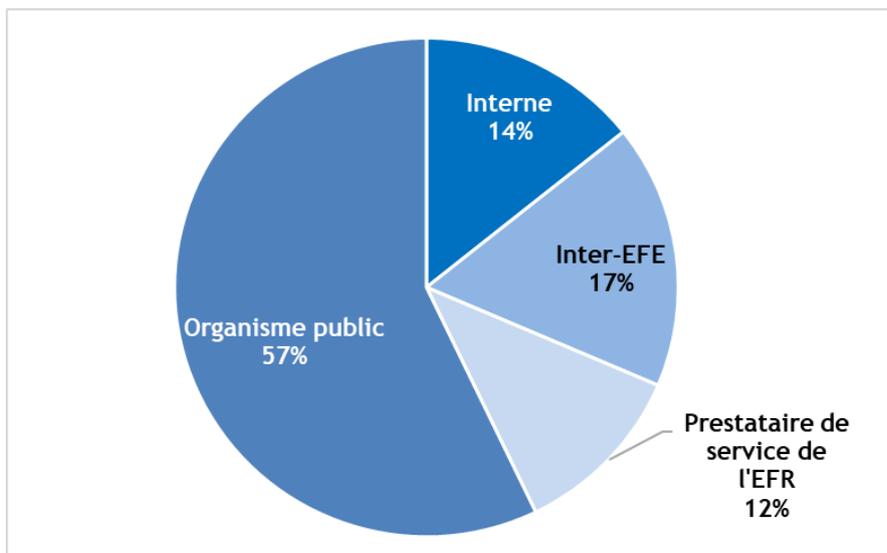
1.3. La copertura delle spese delle formazioni

Non tutte le formazioni proposte nel 2017 sono state oggetto di una spesa diretta da parte dell'EFR. In effetti, alcune sono tenute dai ministeri di tutela. Altre sono realizzate internamente, facendo ricorso a competenze del personale dell'EFR. Infine, una parte non trascurabile viene realizzata da fornitori dell'EFR nell'ambito di contratti attivi (per esempio, la società editrice del software di contabilità o l'agenzia per la promozione della ricerca europea - APRE).

► **Parte dei giorni di formazione fatturati e non fatturati**



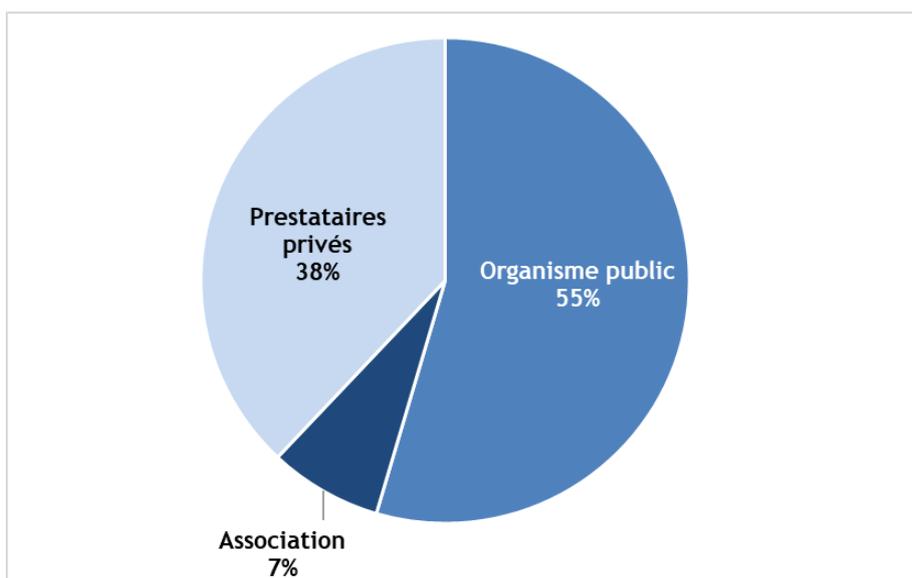
► **Origine della copertura delle spese dei giorni di formazione non fatturati**



Nel febbraio 2017, tre dipendenti dell'EFR hanno beneficiato di una formazione condivisa con l'École française di Atene (EFA), sulla catalogazione delle risorse digitali (in biblioteca). Questa formazione era a carico dell'EFA.

Internamente, il tecnico informatico ha formato quattro colleghi all'uso del software Outlook, mentre un membro ricercatore ha formato otto colleghi all'uso di un sistema di informazione geografica (SIG).

► **Fornitori dei giorni di formazione fatturati**



Gli organismi pubblici fornitori di formazione nel 2017 per l'EFR sono *l'Institut français* e il *British Council*. Le formazioni per le lingue sono state completate da quelle tenute dalla Società Dante Alighieri.

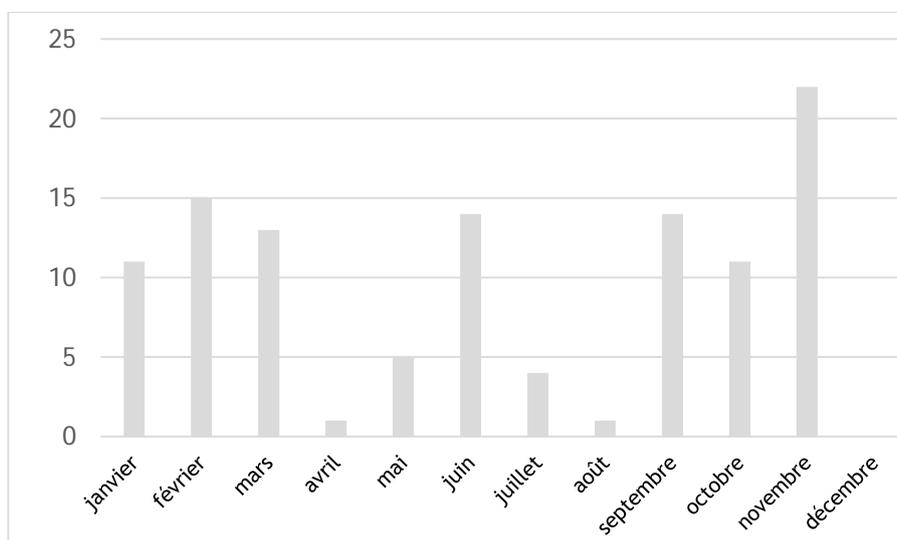
Per quanto riguarda i fornitori privati, sono state contattate due società per alcune formazioni sulla sicurezza, altre due per alcune formazioni in informatica e, infine, un libero professionista per l'approfondimento di abilità specifiche in un mestiere (cucina).

2. Le trasferte

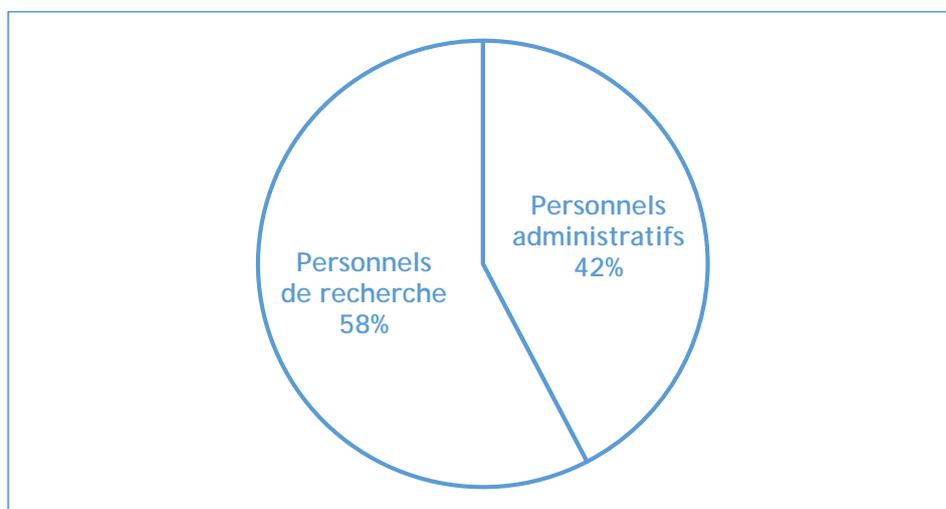
A causa della sede all'estero e al fine di assicurare un'attività di ricerca che copra un'ampia area geografica, il personale BIATSS e i ricercatori dell'EFR effettuano diverse trasferte, le cui spese sono a carico dell'École. Alcune di queste missioni contribuiscono allo sviluppo di reti e al miglioramento delle competenze del personale dell'EFR. Per questa ragione, sembra opportuno redigerne un bilancio in questo rapporto.

Nel 2017, sono state registrate 111 missioni. Esse hanno riguardato 32 dipendenti.

► Suddivisione del numero di missioni per mese



► Suddivisione del numero di missioni in funzione del personale

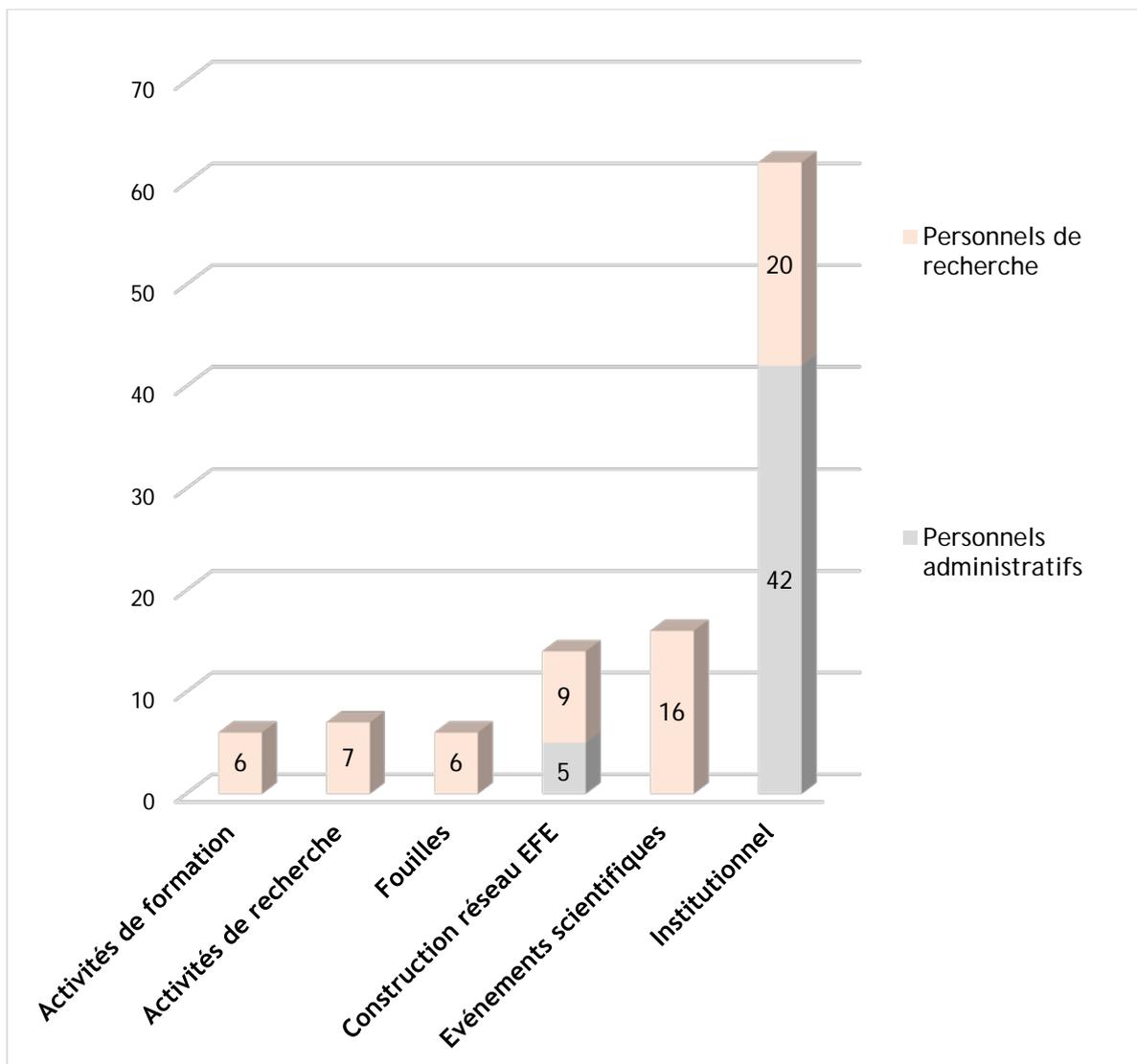


Il personale è suddiviso qui in due assi, in funzione delle mansioni (amministrative e dirigenziali o di ricerca). I direttori degli studi vengono qui calcolati nel gruppo attività di ricerca, poiché la maggior parte delle loro trasferte si inserisce in questo ambito.

Sono state effettuate quarantasette missioni da 18 dipendenti assegnati alle mansioni amministrative e dirigenziali.

Sono state effettuate sessantaquattro missioni da 14 dipendenti assegnati alle mansioni di ricerca.

► Suddivisione del numero di missioni in funzione del motivo di trasferta

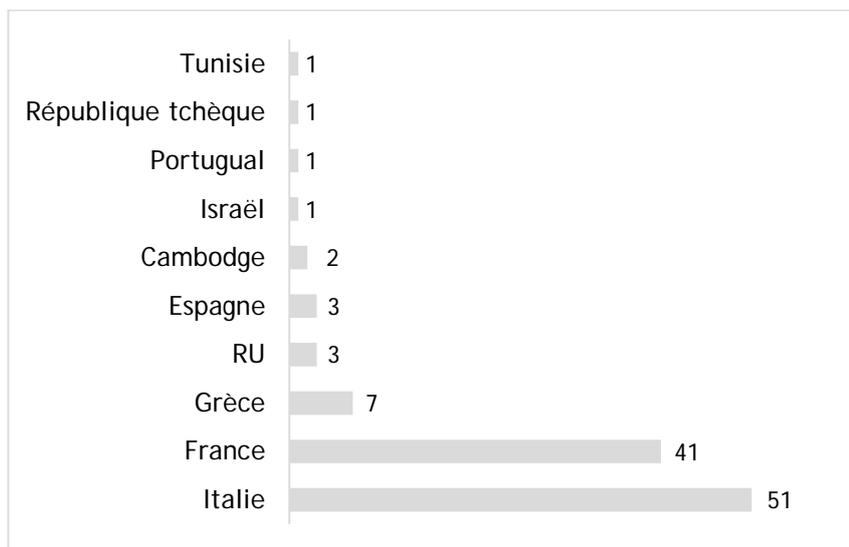


Le missioni a carattere istituzionale occupano il primo posto dei motivi di trasferta. Esse coprono in larga parte le trasferte legate alla partecipazione del personale alle istanze governative dell'EFR (consigli, commissioni, ecc...), ma anche ad eventi interni come i 50 anni del *Centre Jean Bérard* a settembre 2017.

Le missioni relative ad eventi a carattere scientifico coprono tutte le partecipazioni dei ricercatori dell'EFR a convegni, tavole rotonde, conferenze, ecc...

Infine, è necessario sottolineare le missioni legate alla costruzione di una rete tra EFE, che interessano il 12,5% delle trasferte prese a carico e riguardano sia il personale scientifico sia il personale amministrativo.

► Suddivisione del numero di missioni per destinazione geografica



Le trasferte in Francia e in Italia rappresentano l'82% delle missioni.

III. Salute e sicurezza sul lavoro

Questo capitolo presenta i dati relativi alle condizioni di lavoro, che implicano un esame dell'organizzazione del tempo di lavoro all'EFR e dei dati relativi alle assenze, nonché i protagonisti e le azioni messi in atto in materia d'igiene e sicurezza.

A. Le condizioni di lavoro

1. Tempo di lavoro

Suddivisione degli effettivi secondo la durata del lavoro

I dipendenti part-time rappresentano il 6% degli effettivi. Si tratta di quattro donne con contratto di diritto locale e in CDI, tra cui due sono part-time per scelta personale.

► Durata settimanale del lavoro

	Durée hebdomadaire	Congés annuels en jours
Personnel métropolitain	37h20	43
Personnel local	36h	36

Il contratto collettivo del personale locale prevede che gli orari di lavoro siano compresi tra le 8:00 e le 20:00. La durata dell'orario di lavoro è di 36 ore, ripartite su cinque o sei giorni, dal lunedì al sabato.

I dipendenti afferenti alla biblioteca lavorano dalle 8:00 alle 20:00, dal lunedì al sabato. Quando il personale effettua servizio tra le 19:00 e le 20:00 e il sabato, viene applicata una maggiorazione della quota oraria del 25% o un recupero equivalente. Peraltro, una disposizione del contratto collettivo prevede per l'insieme dei dipendenti locali una flessibilità degli orari di lavoro per i genitori con figli di meno di sei anni.

Riguardo i funzionari titolari della categoria BIATSS, gli orari sono distribuiti dal lunedì al venerdì dalle 8:00 alle 20:00. I funzionari titolari ricercatori e i membri a contratto non hanno orari predefiniti e, di conseguenza, non vengono loro calcolati giorni di ferie.

Il *compte épargne temps* (CET) (conto risparmio tempo¹)

All'EFR, il CET riguarda solo il personale BIATSS titolare. Quattro dipendenti disponevano di un CET attivo nel 2017. Nessuno ha accumulato giorni nel 2017. Poiché uno di questi dipendenti è andato in pensione il 31 maggio 2017, gli sono stati retribuiti sei giorni di CET a saldo finale.

2. Le ferie

L'area presa in considerazione in questo documento esclude le assenze legate agli scioperi², al diritto allo studio, alle ferie retribuite, ai giorni festivi e ai ponti. Innanzitutto, vengono presentati gli indicatori legati alle ferie specifiche, poi le assenze retribuite. In queste due categorie, si calcolano in complesso 964,5 giornate di assenza nel 2017.

1.1. Le ferie

► Numero di giorni di ferie e di dipendenti in funzione del motivo

Type de congés	Nombre de jours	Nombre de demandes
Longue maladie	289	1
Maternité	244	2
Parental	8	1
Total	541	4

* Sabato e domenica compresi.

Nel 2017, questo tipo di assenza ha interessato quattro donne.

1.2. Le assenze

In questo tipo di assenze, il personale che ha uno statuto di ricercatore non appare poiché il tempo di lavoro è regolato da un regime particolare (vedi sopra).

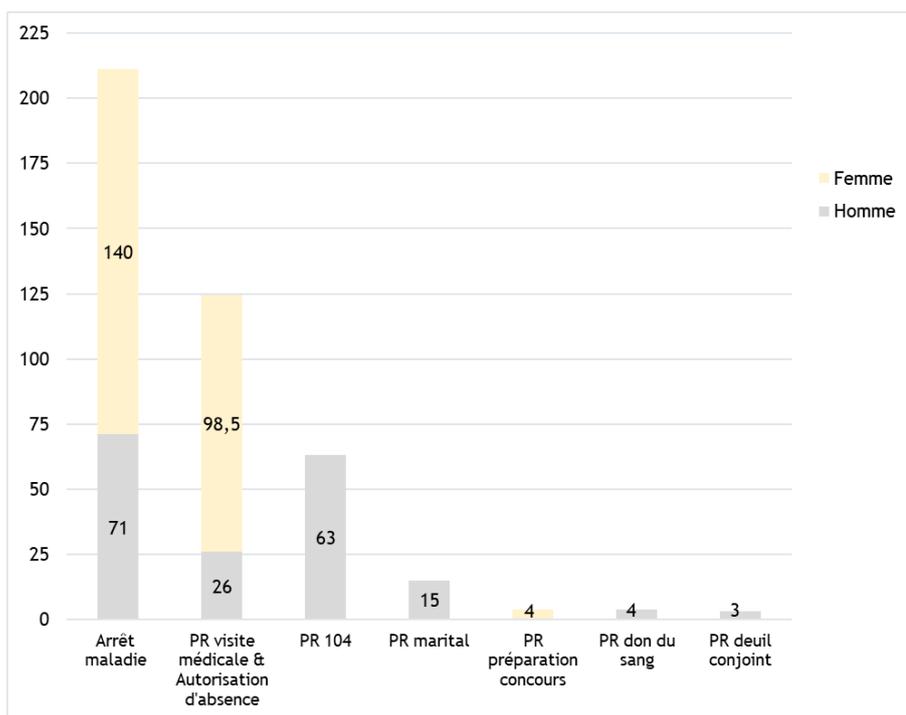
Così, da un punto di vista dello statuto sono interessate tre categorie di personale:

- I dipendenti con contratto di diritto locale in CDD e CDI;
- I titolari della funzione pubblica (il personale a contratto di diritto pubblico non è interessato poiché si tratta di personale di ricerca).

¹ N.d.T: Diritto di alcune categorie di lavoratori francesi che permette di cumulare giorni di ferie o permessi non goduti e decidere di usufruirne ulteriormente, chiederne la retribuzione o il calcolo ai fini pensionistici.

² Nel 2017, c'è stato un solo giorno non lavorato per uno sciopero indetto a livello nazionale.

► Numero di giorni di assenza in funzione del motivo



L'insieme di queste giornate di assenza deriva da 60 domande avanzate da 36 dipendenti.

Su 423,5 giornate di assenza nel 2017, 211 giornate, ossia il 50%, corrispondono a giorni di malattia.

I permessi retribuiti (PR nel grafico) sono autorizzazioni di assenza previste dalla legislazione italiana del lavoro, per un determinato numero di motivi, in parte presentati qui di seguito. Tra le categorie di PR, si possono citare:

- i PR «visite mediche»: permessi per visite mediche per sé o un proprio familiare, con un massimo di sei giorni l'anno;
- i PR « legge 104 »: permessi con un massimo di tre giorni al mese per occuparsi di un familiare che soffre di una patologia riconosciuta dal Sistema Sanitario Nazionale italiano.

B. La prevenzione dei rischi professionali

I rischi professionali sono legati all'attività professionale e alle condizioni di lavoro. Possono tradursi in una malattia o un incidente. Il codice del lavoro - applicabile in questo settore alla funzione pubblica - impone al datore di lavoro di prevenire tali rischi al fine di assicurare la sicurezza dei lavoratori e di proteggere la loro salute fisica e mentale.

1. Gli indicatori dei rischi professionali

► Indicatori dei rischi professionali e la loro influenza

Indicateur	Fréquence
Nombre de maladies professionnelles reconnues imputables au service	0
Nombre de décès imputables au service	0
Accidents et maladies ayant donné lieu à reconnaissance d'une invalidité	0
Nombre d'accident de travail	1
Nombre d'actes de violence physique envers le personnel (émanant des usagers)	0
Nombre de visites médicales spontanées au médecin de prévention	0

Nel 2017, c'è stato un incidente di lavoro avvenuto durante il tragitto luogo di lavoro-domicilio.

2. La medicina del lavoro

La medicina del lavoro è stata istituita nel 2010. E' stato nominato un medico del lavoro dalla direttrice dell'EFR con un mandato di tre anni, in conformità alla normativa italiana in materia di sorveglianza sanitaria. Ogni anno vengono organizzate alcune visite mediche. Per il personale, la periodicità delle visite dipende dall'età e dall'incarico all'interno dell'EFR.

Quest'anno sono state visitate 27 persone: 18 uomini e 9 donne.

3. Le altre azioni di prevenzione

3.1. I protagonisti

Dal 2010, le funzioni di prevenzione vengono svolte da un fornitore esterno. La società Amadria svolge per conto dell'EFR il servizio di prevenzione e di protezione (RSPP). In questo ambito, vengono organizzate alcune visite specifiche dei luoghi di lavoro e dei cantieri di scavo per verificare la conformità del livello di sicurezza con la normativa.

All'EFR, le funzioni attribuite al comitato d'igiene e sicurezza sul lavoro (CHSCT) vengono svolte dal comitato tecnico.

Ogni tre anni viene eletto dal personale un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), in conformità alla normativa italiana. Egli raccoglie e riferisce alla direzione eventuali richieste o reclami del personale in materia d'igiene e sicurezza.

3.2. Il Documento Unico di Valutazione dei Rischi (DUER)

Il D.U.E.R. è il documento unico di valutazione dei rischi. Creato con un decreto nel 2001, esso prevede che il datore di lavoro abbia l'obbligo di individuare e valutare tutti i rischi professionali che potrebbero nuocere alla sicurezza dei lavoratori. Il DUER deve essere aggiornato frequentemente, almeno una volta l'anno.

L'equivalente italiano del DUER è il «Documento di valutazione dei rischi» (DVR). Ne esiste uno per la sede di Piazza Navona e uno per quella di Piazza Farnese.

3.3. Le azioni relative all'igiene e alla sicurezza

Nel 2017, il sistema di allarme antincendio dell'immobile situato a piazza Navona è stato completamente controllato da una nuova ditta di manutenzione.

I piani di evacuazione della sede di piazza Navona e di Palazzo Farnese sono stati aggiornati nel 2017. La segnaletica di evacuazione a Palazzo Farnese è stata corretta con la perizia del RSPP.

Nel 2017 sono state organizzate due prove di evacuazione, una a Palazzo Farnese (aprile 2017) e l'altra nella sede di piazza Navona (ottobre 2017). Sono stati altresì designati alcuni nuovi membri dell'equipe interna antincendio per la sede di piazza Navona. Questa è passata da quattro a otto dipendenti: due uomini e sei donne.

In materia di formazione, sette dipendenti, afferenti principalmente al *Centre Jean Bérard*, hanno seguito due moduli di formazione (generale e specifica) sulla sicurezza e l'antincendio. Inoltre, un dipendente ha seguito una formazione sulla sicurezza nei cantieri di scavo. Tale formazione completa una serie di formazioni organizzate nel 2016 per tutti i responsabili dei cantieri di scavo.

Il RLS ha seguito la mezza giornata di corso di aggiornamento annuale relativa alle sue mansioni.

La riunione annuale che riguarda la direttrice dell'EFR, il medico del lavoro, il RSPP e il RLS, in conformità alla normativa italiana, è stata organizzata il 13 dicembre 2017. Sono state considerate le azioni condotte in materia immobiliare. Esse si sono concentrate sul miglioramento delle condizioni di lavoro negli uffici. A Palazzo Farnese, è stata migliorata l'illuminazione con l'installazione delle lampadine a LED (in particolare, ufficio degli assistenti scientifici e sala di ingresso della biblioteca) ed è stato rinnovato tutto l'insieme dei serramenti (finestre), permettendo un miglioramento del confort di lavoro. Per di più, nella sede di piazza Navona sono stati installati alcuni rilevatori di presenza automatici per migliorare l'illuminazione dei corridoi durante la notte concorrendo quindi a una migliore visibilità nelle scale. Infine, l'ultimo trimestre dell'anno 2017 ha permesso di preparare il progetto di ristrutturazione di un nuovo ufficio, più spazioso, per i bibliotecari a Palazzo Farnese. I lavori si svolgeranno nel 2018.

3.4. Le azioni relative alla prevenzione dei rischi psicosociali (RPS)

I rischi psicosociali fanno parte dei rischi professionali. I RPS vengono definiti come i rischi per la salute mentale, fisica e sociale, provocati dalle condizioni di lavoro e dai fattori organizzativi e relazionali che potrebbero interagire con il funzionamento mentale. Il termine RPS indica pertanto l'insieme dei fenomeni che implicano principalmente la salute mentale ma anche fisica dei lavoratori. Possono manifestarsi sotto diverse forme: stress al lavoro, nonché sensazione di malessere o di sofferenza al lavoro, violenza interna e violenza esterna. Le origini dei RPS derivano da diversi fattori e i pericoli si collocano su diversi livelli: l'organizzazione del lavoro, il contenuto del lavoro, le condizioni di lavoro, ecc.

L'EFR ha organizzato ad aprile 2017 una mezza giornata di informazione e di sensibilizzazione sui rischi psicosociali per il personale. Questa giornata è stata animata da uno psicologo dell'*Institut d'accompagnement psychologique et de ressource* (IAPR), organismo di formazione specializzato sui rischi professionali.

In questa occasione, è stato distribuito ai dipendenti un questionario al fine che l'IAPR possa valutare il benessere al lavoro e i rischi psicosociali:

→ Esempio di domande proposte: «Le sue preoccupazioni sul lavoro le hanno impedito di dormire? - Ha la sensazione di rivestire un ruolo utile nel suo lavoro? - Le viene richiesta una quantità di lavoro eccessiva?».

I risultati di questo questionario sono stati diffusi all'insieme del personale.

IV. Azione sociale e vita dell'EFR

Questo capitolo tratta degli eventi e dei protagonisti legati al dialogo sociale presso l'EFR, delle azioni sociali messe in atto per il personale e della vita istituzionale dell'EFR, intorno alle istanze governative.

A. Il dialogo sociale

1. I momenti forti dell'anno 2017

- ▶ **25 settembre 2017:** elezione, per il periodo 2017-2020, dei rappresentanti del personale:
 - Al consiglio di amministrazione, nell'ambito dei collegi:
 - ✓ Del personale BIATSS (2 rappresentanti);
 - ✓ Del personale docente e di ricerca (1 rappresentante);
 - ✓ Dei membri dell'EFR.
 - Al consiglio scientifico, nell'ambito dei collegi:
 - ✓ Dei direttori degli studi (1 rappresentante);
 - ✓ Del personale docente-ricercatore (1 rappresentante);
 - ✓ Dei membri non docenti-ricercatori (1 rappresentante).
- ▶ **3 novembre 2017:** Riunione del comitato tecnico (presentazione del contratto quinquennale 2017-2021).
- ▶ **8 novembre 2017:** Apertura delle trattative per il rinnovo del contratto collettivo del personale locale in presenza dei rappresentanti sindacali.
- ▶ **14 novembre 2017:** Assemblea plenaria del personale locale all'EFR.

2. Le istanze del dialogo sociale all'EFR

All'interno dell'EFR, sono attive due istanze di dialogo sociale previste dalla normativa francese: il comitato tecnico e una commissione paritaria dell'istituzione.

2.1. Il comitato tecnico

Tutti i dipendenti che prestano la loro opera all'interno dell'istituzione sono elettori per la nomina dei rappresentanti del personale all'interno di questo comitato. Almeno uno dei membri titolari che rappresenta il personale deve aderire a un sindacato francese.

In particolare, il comitato tecnico è competente in materia di organizzazione e funzionamento dell'istituzione, di gestione preventiva degli effettivi, di impieghi e competenze, di uguaglianza professionale e igiene, di sicurezza e condizioni di lavoro.

Il comitato tecnico discute anche del bilancio sociale dell'istituzione di cui fa parte. All'interno del comitato tecnico solo i rappresentanti del personale dispongono del diritto di voto. Vengono eletti a suffragio diretto con un mandato di quattro anni. La rappresentanza dell'amministrazione viene adattata in funzione dell'ordine del giorno. Presiede l'istanza l'autorità presso la quale è collocato il comitato tecnico. Il responsabile delle risorse umane ne fa parte.

Nel 2017, il comitato tecnico si è riunito il 3 novembre per pronunciarsi sul contratto quinquennale 2017-2021.

2.2. La commissione paritaria dell'istituzione (CPE)

All'EFR, nel 2015 è stata istituita una commissione paritaria dell'istituzione che è competente in materia di decisioni individuali che riguardano il personale ITRF di categoria A.

Nel 2017, la commissione paritaria dell'istituzione si è riunita il 20 dicembre per pronunciarsi sulle possibilità di promozione del personale ITRF per l'anno 2018.

3. I rappresentanti del personale

- Numero dei rappresentanti del personale (tutti i collegi riuniti) per istanze

Instances	Titulaire		Suppléant		Dernière date de renouvellement
	Homme	Femme	Homme	Femme	
DE DIALOGUE SOCIAL					
Comité technique	1	1		2	nov-15
Commission paritaire d'établissement pour les ITRF		1	1		janv-15
DE GOUVERNANCE					
Conseil d'administration	1	3		1	sept-17
Conseil scientifique	2	1		1	sept-17

- Composizione del comitato tecnico dell'EFR:

E' presieduto dalla direttrice dell'*École française de Rome*.

- ❖ Rappresentanti dell'amministrazione

Mme Catherine VIRLOUVET, Direttrice

Mme Pascale GARCIA, Responsabile amministrativa

- ❖ Rappresentanti del personale

- Membri titolari

Mme Martine DEWAILLY (in pensione dal 31/05/2017)

M. Jean-Baptiste CANDELA

- Membri supplenti

Mme Valentina CUOZZO

Mme Giulia CIRENEI

► Composizione della commissione paritaria dell'istituzione dell'EFR:

E' presieduta dalla direttrice dell'*École française de Rome*.

❖ Rappresentanti dell'amministrazione

Mme Catherine VIRLOUVET, Direttrice

Mme Pascale GARCIA, Responsabile amministrativa

❖ Rappresentanti del personale

• Membri titolari

Mme Martine DEWAILLY (in pensione dal 31/05/2017)

• Membri supplenti

M. Richard FIGUIER

4. I mezzi accordati al dialogo sociale

Per le necessità delle riunioni, vengono messi a disposizione del personale i locali dell'EFR. Inoltre, le assenze vengono sistematicamente autorizzate per permettere al personale di partecipare agli eventi relativi al dialogo sociale. Per il personale di Napoli, l'EFR si prende carico delle spese di trasferta per le riunioni che riguardano il personale e che si svolgono a Roma (un'andata e ritorno per tre persone nel 2017).

B. Le prestazioni di azione sociale e culturale

1. Le prestazioni obbligatorie

I buoni pasto

Il personale con contratto di diritto locale beneficia di buoni pasto, in conformità alla normativa italiana.

L'importo per l'acquisto dei buoni pasto è pari a 32 956, 34 euro, per 5 016 buoni pasto distribuiti.

I congedi amministrativi

I funzionari titolari beneficiano una volta l'anno o una volta ogni due anni (in funzione del corpo di appartenenza) della copertura delle spese da parte dell'École di un viaggio di andata e ritorno verso la Francia per sé e per i membri della propria famiglia.

Tra il 1° settembre 2016 e il 31 agosto 2017, 11 dipendenti hanno beneficiato di questa misura.

2. Le altre azioni sociali e culturali proposte

Contributo trasporti pubblici

Dal 2016, l'EFR anticipa le spese dell'abbonamento annuale ai trasporti pubblici, per il personale locale, evitando loro di anticipare tale spesa. Pertanto, la società dei trasporti di Roma accorda una riduzione di 30 euro sulla spesa individuale annuale dell'abbonamento, in convenzione con l'EFR.

Uscita annuale

Ogni anno, l'EFR organizza un'uscita per tutti i suoi dipendenti e ricercatori associati presenti in quel periodo. Nel 2017, l'uscita si è svolta l'8 giugno a « Portus » (sito archeologico situato alla foce del Tevere). Vi hanno partecipato quarantanove persone.

Merenda di Natale

Ogni anno, la direttrice dell'EFR organizza una merenda di Natale per i figli del personale. Quest'anno, l'evento si è svolto il 18 dicembre. Il costo totale dei 28 regali distribuiti nel 2017 è pari a 475,32 euro.

Ricevimenti del personale

La direttrice dell'EFR organizza tradizionalmente tre momenti forti in tutto l'anno: l'aperitivo per l'inizio dell'anno accademico: nel 2017, 70 persone hanno partecipato a questo aperitivo che si è tenuto il 7 settembre; gli auguri per il nuovo anno: nel 2017, questo ricevimento si è tenuto il 10 gennaio e vi hanno partecipato 50 persone; l'aperitivo per il personale che lascia l'istituzione a luglio: 62 persone vi si sono recate il 5 luglio.

Inoltre, la direttrice organizza una cena per i membri dell'EFR. Quest'anno l'evento si è tenuto il 15 novembre. Vi hanno partecipato quarantadue persone.

C. Le istanze governative dell'EFR

1. Il consiglio di amministrazione

► Mansioni del consiglio di amministrazione dell'EFR

Secondo l'articolo 5-3 del regolamento interno dell'EFR, il consiglio di amministrazione dispone delle seguenti mansioni:

- Determina la politica dell'istituzione, in particolare deliberando sul contratto dell'istituzione.
- Vota il bilancio e approva i conti.
- Determina i criteri per fissare i prezzi di vendita delle pubblicazioni, stabilisce le riduzioni, gli scambi e le attribuzioni a titolo gratuito delle pubblicazioni; approva le tariffe dei servizi annessi (alloggio, ristorazione).
- Approva gli accordi e le convenzioni firmati dal direttore dell'istituzione e, salvo condizioni particolari fissate con decreto, i prestiti, la partecipazione a investimenti, le creazioni delle filiali e delle fondazioni previste ai sensi

dell'articolo L. 719-12, l'accettazione di doni ed eredità, le acquisizioni e le cessioni immobiliari.

- Adotta il regolamento interno dell'EFR.
- Stabilisce, su proposta del direttore e nel rispetto delle priorità nazionali, la distribuzione degli impieghi che gli vengono accordati dai ministri competenti.
- Autorizza il direttore a intraprendere ogni azione giudiziaria.
- Approva la relazione annuale di attività presentata dal direttore.

► Composizione del consiglio di amministrazione dell'EFR (2017-2020):

		membre	représentant
Membres de droit			
Représentants de l'État	<i>Représentant de la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation : la directrice générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle</i>	M. Frédéric FOREST (par intérim)	
	<i>Représentant du ministre de l'Europe et des affaires étrangères</i>	M. Patrick COMOY	
Membres de l'Institut de France	<i>Secrétaire perpétuel de l'Académie des Inscriptions et Belles-Lettres</i>	M. Michel ZINK	M. Jean-Louis FERRARY
	<i>Secrétaire perpétuel de l'Académie des Sciences morales et politiques</i>	M. Jean-Robert PITTE	M. Philippe LEVILLAIN
Centre national de la recherche scientifique	<i>Président du CNRS</i>	Mme Anne PEYROCHE	Mme Sylvie DEMURGER
Membres désignés par le MESRI sur proposition du directeur de l'EFR (collège des personnalités éligibles comme président du CA)			
Ancien chef d'établissement		M. Philippe BOUTRY	/
Personnalités scientifiques		M. Gilles BERTRAND	/
		Mme Maria Cecilia d'ERCOLE	/
		Mme Maria Antonietta VISCEGLIA	/
		M. Jacques VERGER	/
Représentants élus des personnels			
Membres		Mme Cécile TROADEC	/
Professeurs des universités ou assimilés		non pourvu	/
Autres personnels d'enseignement et de recherche ou assimilé (membres exclus)		M. Fabrice JESNÉ	/
Personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers, de service et de santé		Mme Valentina CUOZZO	/
		Mme Hélène FRANCHI	/

2. Il consiglio scientifico

► Mansioni del Consiglio scientifico dell'EFR

Secondo l'articolo 6-3 del regolamento interno dell'EFR, il consiglio scientifico viene consultato sugli orientamenti delle politiche scientifiche, documentarie ed editoriali, nonché sul reclutamento dei membri scientifici. Contribuisce alla

valutazione delle attività scientifiche dell'École e può emettere delle recommandazioni. E' informato sul budget riservato alla ricerca e sugli accordi e conventions firmati dalla directrice dell'EFR con delega del conseil de administration. Approuve la relation annuelle de activités présentée par le directeur.

► Composition del conseil scientifique dell'EFR (2017-2020):

		Membre	Représentant
Membres de droit			
Directrice de l'École française de Rome		Mme Catherine VIRLOUVET	/
Représentants de l'État	<i>Représentant de la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation : le directeur général de la recherche et de l'innovation</i>	M. Alain BERETZ	
	<i>Représentant du ministre de l'Europe et des affaires étrangères</i>	M. Patrick COMOY	
Membres de l'Institut de France	<i>Secrétaire perpétuel de l'Académie des Inscriptions et Belles-Lettres</i>	M. Michel ZINK	M. Yves-Marie BERCÉ
	<i>Secrétaire perpétuel de l'Académie des Sciences morales et politiques</i>	M. Jean-Robert PITTE	M. Georges-Henri SOUTOU
	<i>Membre de l'Académie des Inscriptions et Belles-Lettres</i>	M. Jean-Louis FERRARY	/
	<i>Membre de l'Académie des Inscriptions et Belles-Lettres</i>	M. Jean-Yves TILLIETTE	/
Membres constituant le collège des personnalités éligibles comme président du conseil scientifique			
Personnalités scientifiques	<i>Professeur au Collège de France</i>	M. Patrick BOUCHERON	/
	<i>Professeur au Collège de France</i>	M. Jean-Pierre BRUN	/
	<i>Université « Federico II » de Naples</i>	Mme Daniela Luigia CAGLIOTI	/
	<i>Université de Reims Champagne Ardenne</i>	Mme Isabelle POUTRIN	/
Représentants d'institution	<i>Institut de recherche et d'histoire des textes</i>	Mme Isabelle DRAELANTS	/
	<i>Istituto storico italiano per l'età moderna e contemporanea</i>	M. Marcello VERGA	/
	<i>École Pratique des hautes Études</i>	Mme Anne-Marie TURCAN-VERKERK	/
	<i>Université de Lyon 2</i>	Mme Véronique CHANKOWSKI	/
Membres élus			
Directeurs des études		M. Pierre SAVY	/
Enseignants-chercheurs		M. Clément PIEYRE	/
Membres scientifiques non enseignants-chercheurs		Mme Cécile TROADEC	/

ALLEGATI

Lista delle sigle

ANR	Agenzia nazionale per la ricerca
APRE	Agenzia per la promozione della ricerca europea
BIATSS	Personale bibliotecario, responsabili di progetto, personale amministrativo, tecnico, sociale e della salute
CA	Consiglio di amministrazione
CDD	Contratto a tempo determinato
CDI	Contratto a tempo indeterminato
CET	<i>Compte épargne temps</i> (conto risparmia tempo)
CHSCT	Comitato d'igiene, di sicurezza e delle condizioni di lavoro
CNRS	Centro nazionale della ricerca scientifica
CPE	Commissione paritaria dell'istituzione
CS	Consiglio scientifico
DUER	Documento unico di valutazione dei rischi
DVR	Documento di valutazione dei rischi
EFA	École française di Atene
EFE	Scuola francese all'estero
EFR	École française di Roma
ENSSIB	Scuola nazionale superiore di scienze dell'informazione e delle biblioteche
ERC	Consiglio europeo della ricerca
ETP	Equivalente tempo pieno
IAPR	Istituto di accompagnamento psicologico e delle risorse
IRA	Istituto regionale di amministrazione
IRTF	Responsabili di progetto e personale tecnico di ricerca e di formazione
MESRI	Ministero dell'insegnamento superiore, della ricerca e dell'innovazione
PR	Permesso retribuito
RH	Risorse umane
RLS	Rappresentante dei dipendenti per la sicurezza
RPS	Rischi psicosociali
RSPP	Responsabile del servizio di prevenzione e di protezione
USR	Unità di servizio e di ricerca

Organigramma dell'École française de Rome

