

Il personale Tecnico e Amministrativo della sezione INFN di Genova riunito in assemblea il giorno 12 Aprile 2021, esprime la propria perplessità in merito al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP).

È opinione prevalente, tra coloro che sono intervenuti in assemblea e via email, che così come è stato scritto, l'SMVP non si inserisca positivamente nell'organizzazione del lavoro di un Ente di Ricerca come il nostro, che basandosi su una collaborazione tra profili diversi ha sempre portato a risultati di ragguardevole livello.

Il rischio nell'applicare un sistema di burocratizzazione del lavoro che, come previsto, mette di fatto in competizione i dipendenti dei soli livelli 4-8, è quello di andare ad accrescere lo scollamento nei confronti del personale 1-3.

Desti preoccupazione in particolare l'assenza di criteri generali, oggettivi e quantitativi, impliciti nel termine "misurazione", avallando il timore che l'inevitabile componente soggettiva possa facilmente prendere il sopravvento e non produca delle valutazioni equilibrate.

L'articolazione del lavoro all'interno dell'Ente è spesso particolarmente complessa, con profili di autonomia organizzativa eterogenei, soprattutto tra Ricercatori e Tecnologi privi di incarichi di responsabilità diretta e quindi di fatto non interessati ad attività di valutazione sia attiva che passiva.

Accade di frequente che il personale tecnico afferente ad un servizio sia impiegato, continuativamente anche per lunghi periodi, presso gruppi di ricerca alle dirette dipendenze dei sopracitati profili, avulso di fatto dal proprio ambito di appartenenza originario; in tale circostanza non risulta essere chiaro chi debba esprimere il giudizio (prevalente) e con quali modalità.

L'organigramma di sezione è articolato e non definibile solo in maniera piramidale. L'organizzazione del lavoro, per la natura stessa del contesto in cui si inserisce, è complessa, con obiettivi che possono essere rivisti più volte nel tempo. Lo stesso luogo di lavoro e le infrastrutture non sempre sono all'altezza delle necessità, costringendo talvolta a gestire più "l'emergenza" che la pianificazione. Inserire obiettivi personali, senza considerare l'ambito generale in cui il lavoratore è inserito, appare più come un adempimento burocratico che un reale miglioramento del benessere lavorativo e della performance generale del lavoro.

È opinione condivisa che questa valutazione potrà avere ripercussioni anche sui meccanismi di avanzamento e progressione di carriera, producendo quindi effetti a medio lungo termine non quantificabili preventivamente.

Nell'ottica di migliorare tutte le strutture sarebbe importante inserire nel programma della performance obiettivi di sezione e sarebbe importante farlo subito senza demandare a strumenti che, essendo stati già utilizzati in passato, difficilmente potranno dare contributi ulteriori.

Alla luce di tutte queste riflessioni è emersa la proposta che gli obiettivi di gruppo e di servizio siano stabiliti in momenti di incontro collettivo degli stessi, in modo da condividere insieme tra responsabili e collaboratori queste scelte, favorendo un effettivo miglioramento generale delle attività.