

Alla Direttrice della Sezione di Milano Bicocca  
Dott.ssa Sandra Malvezzi

e p.c.

Al Rappresentante Nazionale del Personale Tecnico Amministrativo  
Dott. Marino Nicoletto

Al Rappresentante Nazionale del Personale Ricercatore e Tecnologo  
Dott. Antonio Passeri

Il giorno 27 aprile 2021 il Personale della Sezione di Milano Bicocca dell'INFN si è riunito in assemblea per discutere in merito all'introduzione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP).

Da questo incontro è emerso che, come in altre occasioni in cui dei cambiamenti sono stati introdotti nell'Ente, il Personale sta reagendo con prontezza nell'affrontare questa grossa novità, nella consapevolezza che il tema sia ormai inevitabile e sta fronteggiando non senza delle difficoltà e perplessità le criticità che si stanno presentando lungo il percorso.

Nella Sezione di Milano Bicocca, grazie alla dimensione della struttura e alla apertura costante al dialogo di tutti i coinvolti, il Personale sta cercando un approccio il più possibile ragionevole nella interpretazione di punti chiave, per esempio cosa si intenda con obiettivi più o meno 'sfidanti', più o meno 'di crescita professionale', e così via. Il coordinamento interno, avviato con largo anticipo dalla Direttrice in sede di Consiglio di Sezione, nonché la condivisione di obiettivi a livello di responsabili e collaboratori/trici, hanno influito molto positivamente nell'orientarsi. Gli obiettivi verranno scelti con la convinzione che ci sia margine per fare un buon lavoro utile alla Sezione e all'Ente, nella logica che non saranno gli obiettivi a giustificare il nostro lavoro.

Lo spirito di collaborazione del Personale della Sezione è stato una risorsa, e per questo ci si chiede se l'introduzione di questo sistema non porti ad una spinta verso l'individualismo. Ci si chiede anche, per esempio, come verrà realizzata a livello pratico la omogeneizzazione di approcci e di metri di valutazione tra le varie articolazioni dell'INFN.

I dubbi in merito alla implementazione pratica del processo sono quindi presenti, ed erano attesi in tal senso, maggiore supporto, coordinamento e chiarezza dall'Ente. Nello specifico, sono emerse alcune considerazioni che desideriamo evidenziare:

- Il Personale della Sezione ha constatato che prima dell'introduzione del SMVP sarebbe stata necessaria la costruzione di un *background* culturale. Infatti nonostante ciascuno sia da sempre abituato a raggiungere degli obiettivi individuali e collettivi, mai prima si era richiesta tale formalizzazione del processo.

Di fatto stiamo affrontando un cambiamento culturale, le sessioni informative e formative non sono state ritenute congrue rispetto al salto in avanti da attuare. È parere dell'Assemblea che ben altro sarebbe servito per dare a tutti (valutatori e valutati) gli opportuni strumenti per sviluppare in modo propedeutico le capacità e le metodologie necessarie quali la corretta formulazione di obiettivi ed indicatori, come evitare '*bias*' nel metro di valutazione e via discorrendo;

- Si è inoltre osservato che, come principio generale, senza l'opportuno approccio culturale, SMVP rischia anche di accentuare contrasti – laddove esistenti – tra responsabili e

collaboratori/trici, e di provocare divisioni in quanto solo alcune professionalità sono coinvolte nella valutazione.

Si osserva che l'aver solo una parte del personale che rientra nel SMVP è un aspetto delicato che può portare a tensioni, soprattutto laddove le diverse figure professionali collaborano al raggiungimento di obiettivi collettivi (in una struttura, in un servizio, in altre articolazioni) con un lavoro corale, mentre solo alcuni di essi sono chiamati ad una valutazione individuale;

- Non è stata percepita chiarezza in merito alla relazione di SMVP con la premialità ed i passaggi di livello. Inizialmente è stata esposta come una sola valutazione prestazionale del personale profilo IV-VIII, soltanto successivamente hanno iniziato ad emergere in modo evidente legami e conseguenze;
- L'esigenza di semplificazione per questo primo anno è stata recepita. Tuttavia con due soli obiettivi, si rischia di non restituire correttamente una fotografia individuale del personale, che normalmente è la risultante di una complessa serie di obiettivi ed attività – anche se non scritti nero su bianco. Al contempo, si è percepito come poco chiaro l'approccio agli obiettivi, in alcuni casi suggeriti come addizionali alle attività già svolte, altre volte come sfidanti, altre volte ancora su argomenti 'terzi', un *extra* che non è detto che ci si possa sempre concedere visto che si parla (a regime) di un anno di lavoro. La comunicazione in questo senso non ha aiutato il personale a chiarirsi i dubbi, anzi li ha aumentati, con la quasi certezza che la valutazione non sarà comunque rappresentativa del proprio lavoro. Sarebbe stato utile un aiuto più concreto, per esempio con la definizione di linee guida per la compilazione all'atto pratico delle schede di valutazione, ma anche fornendo in tempo adeguato le FAQ promesse, ad oggi non ancora consultabili.

Infine da molti anni stiamo assistendo a un processo di burocratizzazione crescente, a un irrigidimento dell'Ente che difficilmente si pensa possa apportare un vero valore aggiunto. Questo viene percepito come un ostacolo al raggiungimento sereno degli obiettivi presenti e futuri, e anche il SMVP rischia in questo contesto di diventare un ulteriore appesantimento, se non gestito opportunamente.

Si auspica che le osservazioni di questa Assemblea vengano tenute in considerazione per il futuro. In conclusione, si ritiene che il Sistema della Misurazione e Valutazione della Performance e - soprattutto - l'approccio ad esso, siano da migliorare. Consapevoli degli effetti positivi che in linea di principio un sistema di valutazione può portare, confidiamo che l'Ente metterà in atto i correttivi necessari affinché questi effetti si concretizzino nella loro forma più positiva. Al contempo ci auguriamo che a questo sforzo che stiamo affrontando e di cui monitoreremo le conseguenze, corrisponda un altrettanto ampio miglioramento organizzativo.

Milano, 3 Maggio 2021

L'Assemblea del Personale della Sezione di Milano Bicocca