

Al Direttore della Sezione di Padova dell'INFN
Dott. Carlo Broggin

e p.c.

Al Rappresentante Nazionale del Personale Tecnico Amministrativo
Dott. Marino Nicoletto

Al Rappresentante Nazionale del Personale Ricercatore
Dott. Antonio Passeri

Ai Rappresentanti Locali del Personale Tecnico Amministrativo

I dipendenti Tecnici ed Amministrativi della Sezione di Padova dell'INFN si sono riuniti in assemblea il 16 aprile 2021 (30 partecipanti) e hanno manifestato le proprie preoccupazioni e perplessità sul Sistema di Valutazione e Misurazione delle Performance.

Durante l'assemblea sono emerse da parte dei partecipanti le seguenti osservazioni:

- Il lavoro di ricerca nel nostro Ente è basato sulla collaborazione fattiva di tutte le componenti, Ricercatori, Tecnologi, Tecnici ed Amministrativi, dal primo all'ottavo livello, che contribuiscono al raggiungimento dei risultati scientifici, ognuno con le proprie competenze specifiche;
- Un'organizzazione adeguata del lavoro in un ambiente di benessere lavorativo è basilare per il raggiungimento degli obiettivi ed è compito della dirigenza e dei responsabili di servizio/esperimento programmare le attività, equilibrare il carico di lavoro, promuovere il lavoro in team, con un continuo confronto e aggiornamento con i propri collaboratori al fine di mantenere costante la qualità del servizio erogato. Per questo motivo la sola valutazione del lavoro dei Tecnici ed Amministrativi non è sufficiente; il sistema necessita di una bi-direzionalità, una valutazione top-down/bottom-up che includa anche tutto il personale I-III, e che possa contribuire a segnalare eventuali carenze organizzative manageriali;
- Le attività svolte (e quindi gli obiettivi assegnati) non sempre sono raffrontabili. Spesso il lavoro del personale tecnico e amministrativo ha aspetti variegati ed eterogenei; molte volte subisce cambiamenti di direttiva tali da rendere inefficace e poco adatto l'utilizzo di uno strumento individuale di valutazione per il miglioramento dell'efficienza.

Pur comprendendo che occorre adeguarsi alle prescrizioni di legge, il Personale pensa che le linee guida indicate per la valutazione non siano adeguate e portino nella direzione opposta all'intendimento normativo, con il rischio di:

- creare un clima di competizione e malessere tra i dipendenti (così come già avvenuto in occasione delle verifiche di attività per i concorsi art. 54 e 53), mettendo in contrapposizione non solo colleghi dello stesso servizio e di servizi diversi, ma

aumentando lo scollamento tra le fasce I-III e IV-VIII che finora hanno sempre operato in piena sinergia;

- influire di fatto sulle future progressioni di carriera senza che regole e modalità siano state stabilite a priori: in occasione di concorsi a livello nazionale, questo sistema porterebbe alla comparazione di valutazioni assegnate su obiettivi diversi tra le varie strutture e quindi non paragonabili tra loro.

Essendo il processo già avviato, il Personale suggerisce solo alcune “calibrazioni” che potrebbero aiutare a mitigare le conseguenze negative del SVMP:

- definire i due obiettivi, uno comune a tutto il Servizio e l’altro individuale, nel corso di un colloquio di gruppo nel proprio ambito lavorativo, anziché tramite colloquio individuale qualora il dipendente valutato ne faccia richiesta;
- coinvolgere nella valutazione dei comportamenti organizzativi, su proposta del dipendente, anche altre persone con cui lavora a stretto contatto (ad es. ricercatori, responsabili di esperimento, coordinatori esterni alla Sezione, colleghi di lavoro, ecc.);
- effettuare una equalizzazione degli obiettivi sia tra i Servizi della stessa struttura che tra strutture diverse, quindi sia a livello locale che nazionale;
- scegliere obiettivi il più possibile misurabili in modo da ridurre la componente soggettiva della valutazione;
- impegnarsi a non considerare nei prossimi concorsi le valutazioni della performance finché non saranno stabilite e condivise regole e modalità;
- prevedere una valutazione globale, di tipo bidirezionale (top-down/bottom-up) e anche tra pari, al fine di perseguire un miglioramento generale nell’organizzazione lavorativa tra tutte le componenti dell’Ente.

Il documento è stato approvato ad ampia maggioranza dal Personale TA della Sezione di Padova.

Padova, 23 aprile 2021