

Alla Direttrice dei LNL dell'INFN
Dott.ssa Fabiana Gramegna

e p.c.

Ai Componenti del Consiglio dei LNL

Al Rappresentante Nazionale del personale

Tecnico e Amministrativo dell'INFN

Marino Nicoletto

Il personale Tecnico e Amministrativo dei Laboratori Nazionali di Legnaro dell'INFN, riunito in assemblea il giorno 22 Aprile 2021, esprime la propria profonda preoccupazione in merito al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP).

È opinione prevalente che questo SMVP non si inserisca positivamente nell'organizzazione del nostro Ente di Ricerca, nel quale la collaborazione fra profili diversi è prassi condivisa e ha portato sempre al raggiungimento di risultato di ragguardevole livello. Al contrario questo SMVP da un sistema partecipativo sembra imporre un sistema competitivo/giudicante e su questo cambiamento l'Assemblea esprime dissenso.

Considerato che l'introduzione di un SMVP nel nostro contesto organizzativo rappresenta una svolta epocale, l'Assemblea ritiene insufficiente la formazione elargita il giorno 24 marzo scorso, sia per i collaboratori sia per i responsabili di servizio. Tante delle domande poste non hanno ricevuto risposta né sono confluite nella promessa pubblicazione di FAQ. Questa situazione mette in profonda difficoltà chiunque si approcci al sistema, valutatori e valutati, perché ad oggi non sono chiari i criteri generali, oggettivi e quantitativi, di misurazione, mentre la valutazione fatta in questa maniera rischia di mettere in concorrenza i singoli invece di puntare al lavoro di squadra.

Alla luce di queste considerazioni, mantenendo comunque un approccio collaborativo, l'Assemblea chiede alla Direzione dei LNL di:

- Elaborare, almeno per questo primo anno di applicazione del SMVP, degli obiettivi di Laboratorio, che diventino – in ottica di massima condivisione ed equità - gli unici obiettivi individuali, uguali per tutto il Personale dei LNL
- Organizzare l'assegnazione dei comportamenti organizzativi in momenti di incontro collettivo dei vari Reparti/Servizi, evitando colloqui individuali riservati e favorendo un effettivo miglioramento o mantenimento delle prestazioni lavorative di gruppo
- Assicurare la possibilità, prevista dal SMVP, di rivedere gli obiettivi anche più volte in corso d'anno e anche per i comportamenti organizzativi, dietro adeguata motivazione;
- Garantire che la valutazione non sarà ritoccata, ricalibrata o normalizzata ex-post, come avvenuto in occasione delle ultime valutazioni ex art. 53 e 54 del CCNL

L'Assemblea chiede inoltre alla Direzione dei LNL di farsi da tramite con la Dirigenza dell'INFN per:

- Rivedere le percentuali che determinano il punteggio della valutazione, in modo da far pesare in maniera inferiore la valutazione degli obiettivi individuali
- Rivedere il metodo di assegnazione degli obiettivi individuali considerandoli come obiettivi della Servizio/Unità di afferenza e comunque sempre in maniera armonica con gli obiettivi di Ente e di Struttura
- Valutare la presenza di una figura terza, anche estranea all'Ente, con ruolo di facilitatore, nei colloqui di assegnazione degli obiettivi individuali e di gruppo
- Sostenere la necessità che l'Ente si impegni, durante la trattativa con le OO.SS., a trovare forme alternative al riconoscimento premiale nel caso delle prestazioni superiori, e in ogni caso, a limitare al massimo la differenziazione fra le fasce premiali
- Garantire la formazione adeguata a tutti i Responsabili e Direttori per limitare i possibili errori in itinere

- Sganciare, almeno per questo primo anno, dal SMVP gli effetti economici premiali
- Chiarire il legame fra il SMVP e le progressioni economiche e di carriera
- Inserire i Ricercatori e Tecnologi non in posizione di responsabilità nel SMVP, almeno per quanto attiene i comportamenti organizzativi

I Rappresentanti del Personale TA dei LNL