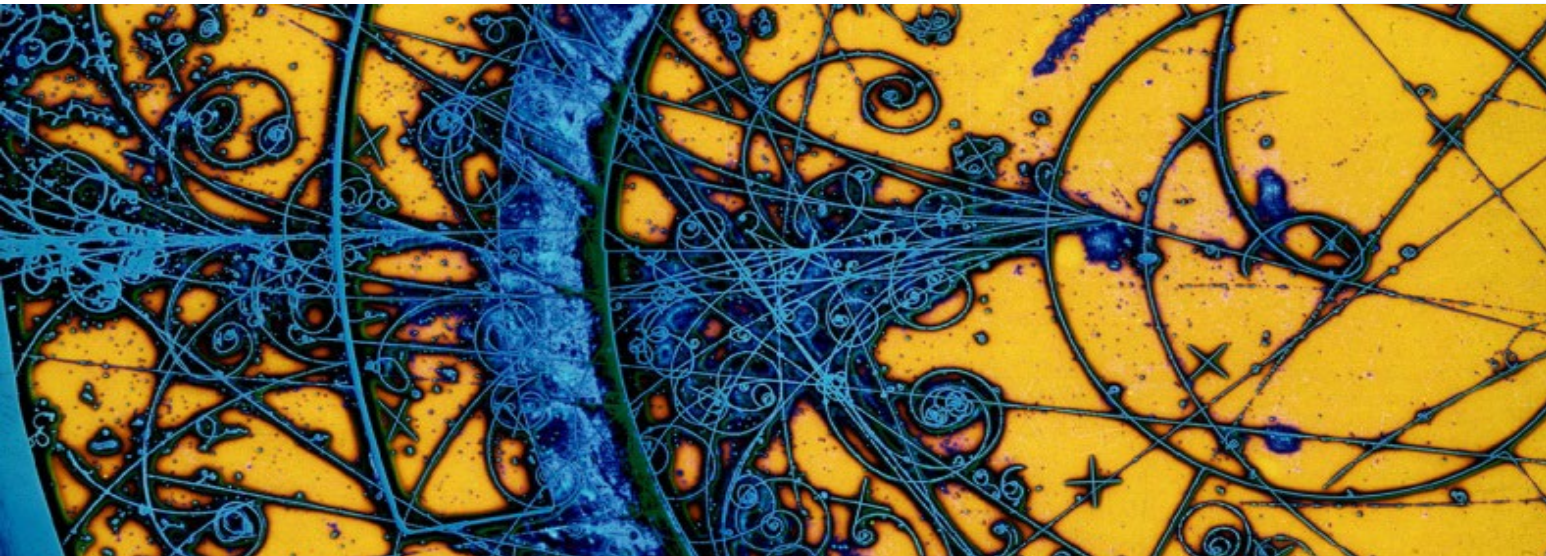


Attività Gruppo di Lavoro rappresentanti su SMVP

15/06/2021



Istituto Nazionale di Fisica Nucleare

D. Aversano, D. Carlucci, A. D'Orazio, A. Forte, E. Leonora, F. Librizzi, T. Marchi,
A. Moni, M. Nicoletto, A. Passeri, L. Silvestris, D. Tagnani

La Performance INFN dal 2021

vogliamo cominciare a cambiare per le seguenti motivazioni: (Cit. Dott. M. Grassi)

Il DFP e il MEF hanno richiesto esplicitamente che la valutazione dei dipendenti IV-VIII sia attuata nell'INFN, senza ulteriori ritardi, pena la non approvazione della parte premiale del salario accessorio

I sistemi di monitoraggio della performance sono sempre più diffusi nelle PA. Lo sono da anni nel privato.

Essi non sono volti alla misurazione puntuale dei risultati conseguiti, ma sono utilizzati per:

- divulgare le strategie dell'Istituto, per motivare e focalizzare il personale sugli obiettivi strategici
- individuare i gap di competenza e definire percorsi formativi e professionali specifici
- supportare l'introduzione del Lavoro Agile ordinario
- erogare trattamenti economici accessori legati alla performance
- attribuire progressioni economiche e di carriera

Gestire correttamente la transizione all'applicazione di quanto previsto dalla normativa, senza renderci possibile bersaglio di scelte esterne.

Monitoraggio applicazione SMVP INFN 2021

Il GdL in questa prima fase si è impegnato:

- nel richiedere le FAQ con aggiunta delle domande raccolte. (41)
- a studiare e confrontare altri SMVP (CERN)
- a seguire l'applicazione nelle varie strutture.
- evidenziare particolari criticità.



**Incontri telefonici o videochiamate,
per cercare di raggiungere il maggior numero di rappresentanti possibile.**

Perplessità e paure emerse inizialmente:

- **Sgomento e dispiacere per l'applicazione di un sistema di valutazione che si ritiene molto lontano dalla realtà INFN**
- **Paura nell'applicazione non uniforme, nel possibile intervento dei direttori nel cambiamento delle valutazioni e per le ripercussioni che queste possano comportare economicamente e per le progressioni di livello nel futuro**
- **Malcontento nel fatto che la valutazione riguardi solamente il personale TA quando nel gruppo si collabora anche con altre figure**

Riscontrata una differente percezione fra il personale in relazione agli obiettivi concordati.

- **Incontri liberi, aperti e produttivi -> bassa percezione di sovraccarico lavorativo**
- **Incontri per sola accettazione -> differente percezione in funzione del responsabile**

Monitoraggio applicazione SMVP INFN 2021

Il GdL in questa prima fase si è impegnato:

- nel richiedere le FAQ con aggiunta delle domande raccolte.
- a studiare confrontare altri SMVP (CERN).
- a seguire l'applicazione nelle varie strutture.
- evidenziare particolari criticità.

Incontri telefonici o videochiamate,
per cercare di raggiungere il maggior numero di rappresentanti possibile.

- Riscontrate differenze applicative in funzione della complessità organizzativa fra le sezioni, i laboratori nazionali e AC.
- **TUTTI RICHIEDONO MAGGIORE FORMAZIONE SPECIFICA**
 - SOPRATTUTTO IN AMBITO TECNICO
 - MAGGIORMENTE CALATA NELLE SINGOLE REALTA'
 - BIDIREZIONALE IN MODO CHE POSSANO ESSERE ESPOSTE E RISOLTE PARTICOLARI CRITICITA'



Monitoraggio del processo per struttura

Strutture INFN

ha evidenziato casistiche «anomale».

Definite 4 categorie per identificare l'ordine di grandezza delle anomalie rispetto al totale del personale coinvolto nel processo:

- Personale TA non inserito in Divisioni/Servizi
- Personale TA non valutato dal proprio responsabile gerarchico
- Valutatori esterni all'INFN
- Personale RT e universitario inserito in Divisioni/Servizi che non sarà valutato

- 4 Laboratori Nazionali
- 20 Sezioni
- 6 Gruppi associati
- 3 Centri Nazionali e Scuole
- 1 Consorzio internazionale

Dati provenienti da
21 strutture su 27
(20 Sezioni, 4 Lab. e 3 Centri)



Casistiche «anomale»

**Dati provenienti da 21 strutture su 27
(20 Sezioni, 4 Lab. Nat., 3 centri)**

**Includono circa 81% del personale Tecnico e 87% del
personale amministrativo INFN**

**N.B: NON è stata eseguita una analisi dettagliata
caso per caso pertanto i numeri riportati sono
da considerarsi una stima provvisoria.**



Anomalie	%
Personale TA non inserito in Divisioni/Servizi	2,83
Personale TA non valutato dal proprio responsabile gerarchico	2,36
Valutatori esterni all'INFN	3,43
Personale RT e universitario inserito in Divisioni/Servizi che non sarà valutato	7,99

- **Il gruppo di lavoro continuerà**
 - a monitorare l'applicazione SMVP
 - a raccogliere eventuali criticità
 - a cercare e proporre miglioramenti
 - studiare altre realtà da cui trarre ispirazione
- **Il gruppo di lavoro si propone**
 - di richiedere dati reali dell'applicazione SMVP alla dirigenza per estrarre informazioni non ottenibili con interviste ai soli rappresentanti
 - di realizzare questionari specifici per i rappresentanti, e per il personale interessato
 - di studiare modifiche per i prossimi SMVP

Ringrazio per la cortese attenzione

Gruppo di Lavoro SMVP
Rappresentanti personale TA e TR.