

Roma, 11 maggio 2020

Alla c.a.: On. Roberto Speranza
Ministro della salute

e, p.c.: Pres. Goffredo Zaccardi
Capo di Gabinetto

Dott. Giuseppe Ruocco
Segretario generale

Dott. Giuseppe Celotto
Direttore generale del personale,
dell'organizzazione e del bilancio
SEDE

OGGETTO: Sistema di valutazione della performance.

Facendo riferimento al sistema di valutazione sulla performance dell'anno 2018, dal quale abbiamo appreso nei giorni scorsi, attraverso la diffusione dei dati forniti dall'Amministrazione, dello straordinario numero di "eccellenze" presenti nei vari Uffici, riteniamo utile sottolineare quanto segue.

Premesso che riteniamo di grande utilità il sistema di valutazione del personale, perché costituisce un processo centrale nell'ambito del *management* pubblico finalizzato al miglioramento delle condizioni di efficacia e di efficienza della gestione, il cui successo dipende in modo rilevante dal contributo offerto da tutto il personale al quale, in un'ottica di una più moderna gestione della Pubblica amministrazione, è richiesto il superamento di una cultura lavorativa prevalentemente esecutiva, per compiti, con una cultura di tipo manageriale, fondata sulla responsabilità dei risultati attesi.

In tale ottica, il valutato si attende che chi valuta esprima un giudizio impegnativo a seguito di un percorso di raccolta di informazioni, di una conoscenza diretta, e che segua i canoni della logicità, della correttezza e della buona fede.

La scarsa trasparenza nella gestione del sistema di valutazione della performance, da parte dei Dirigenti, probabilmente dovuta alla scarsa cultura della valutazione e del significato del sistema premiante, sta avendo un impatto negativo sul livello di motivazione dei dipendenti, sull'equità percepita e sulla "credibilità" dello stesso sistema.

Attribuire "eccellenze" senza divulgarne le motivazioni che hanno portato a premiare il merito, sta di fatto, depotenzinando la leva dell'incentivazione, trasformando il premio in un fattore che, da un lato, non è in grado di motivare i dipendenti e dall'altro sta causando malcontento ed insoddisfazione all'interno del Ministero della salute.

In altre parole, il Sistema, così come gestito, non è in grado di restituire una rappresentazione veritiera del maggiore contributo fornito dalle singole “eccellenze” ai risultati attesi, sia in termini di obiettivi raggiunti, sia di comportamenti agiti.

Stiamo registrando, da parte dei soggetti valutati, delle reazioni negative su questa impostazione e siamo certi che sfoceranno inevitabilmente, se non saranno attivati dei correttivi al sistema, atteggiamenti “difensivi” per disinnescare gli effetti dei sistemi di valutazione percepiti come negativi, determinando, in particolare, l’originarsi di forti resistenze interne alla differenziazione dei giudizi.

Al fine di arginare, per quanto possibile, il malumore del personale generato dalle valutazioni sulla performance dell’anno 2018, si suggerisce di ridurre al minimo la percentuale della quota economica da erogare alle “eccellenze”, sapendo che queste risorse economiche saranno prelevate dal FUA già ridotto ai minimi termini.

Si suggerisce di introdurre nel Sistema di valutazione, così come suggerito dalle “Linee guida per la misurazione e valutazione delle performance individuale” emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio per la valutazione delle performance nel dicembre 2019, oltre a rendere trasparente e pubblica la valutazione di ogni singolo valutato all’interno del proprio Ufficio, così da stimolare una costruttiva competizione tra colleghi, ed evitare potenziali discriminazioni, i seguenti metodi di valutazione:

- la valutazione dal basso (nella quale sono i collaboratori che esprimono un giudizio sul proprio superiore);
- la valutazione fra pari (nella quale sono coinvolti i colleghi, soprattutto quelli con i quali si ha un rapporto più costante e rilevante);
- la valutazione da parte di stakeholder esterni (per esempio, da parte degli utenti di un servizio erogato dall’ufficio o di un campione di cittadini opportunamente individuato o da altri portatori di interessi, fondamentale quando si tratta di dipendenti a stretto contatto con il pubblico);
- la valutazione a 360° (che prevede l’utilizzo combinato di tutte le forme di valutazione precedenti).

Il Coordinamento
UIL PA Ministero della salute