



---

## PERFORMANCE Città Metropolitana": "VALUTA I TUOI VALUTATORI", BOCCIATI!

In allegato il comunicato con i grafici esplicativi



Genova, 12/05/2015

Siamo giunti al termine del periodo di compilazione delle "Schede di valutazione dei valutatori" e abbiamo analizzato i dati dei questionari compilati. Siamo quindi pronti per formulare un giudizio di massima sui nostri valutatori e sul brunettiano "Sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale", predisposto dall'Amministrazione.

### **I questionari portati a termine sono 145, oltre 400 le visualizzazioni.**

Chi ha compilato il questionario si sarà senz'altro accorto che i valutatori sono stati sottoposti alle stesse categorie di valutazione relative ai 5 fattori impiegati nel "Sistema" al fine di valutare la "professionalità" del lavoratore nei suoi "comportamenti organizzativi": conoscenza, perizia, autonomia, relazioni. Le definizioni dei fattori sono state opportunamente modificate perché ciò che si intende studiare è il valutatore non nelle caratteristiche professionali del suo curriculum (un Dirigente/Direttore/Responsabile Ufficio

può essere un validissimo professionista, ma un pessimo valutatore e viceversa), ma proprio in relazione alle sue capacità di valutare e motivare un lavoratore.

Premettiamo che il questionario era accessibile a tutti, valutatori compresi. Questo introduce evidentemente una certa possibilità di manipolazione dei dati; tuttavia, considerata la forte differenza numerica tra valutatori e valutati, noi consideriamo i risultati significativi, pur non avendo le considerazioni conseguenti alcuna pretesa scientifica.

**In tutti questi 5 fattori la maggioranza assoluta dei dipendenti (58-62%) attribuisce al proprio valutatore capacità inadeguate o basse, anche se con andamenti differenti rispetto al ruolo.**

Di seguito i risultati:

Insomma, in generale il tuo valutatore ti valuta avendo scarsa conoscenza del lavoro che svolgi, delle attrezzature che utilizzi per svolgerlo. Inoltre, essendo (sempre nella maggioranza dei casi) poco in grado di relazionarsi con te, si preclude ogni possibilità di migliorarsi e di migliorare i processi di lavoro che ti/lo vedono coinvolto.

A domanda diretta, “Quanto ritieni corretta la valutazione del tuo valutatore?”, i risultati delle risposte sono i seguenti:

## **Il 64% dei lavoratori ritiene inadeguate o basse le capacità di valutazione del suo valutatore.**

L'analisi inoltre porta a concludere che questa inadeguata o bassa capacità ha una diversa gravità in base all'inquadramento del tuo valutatore: la percentuale di inadeguata o bassa capacità di valutazione sale infatti al 77% nel caso dei direttori, 54% per i dirigenti e 45% per i Responsabili Ufficio.

Infine, ci siamo domandati quali effetti reali produca una valutazione fatta in questo modo, cioè quali sono le conseguenze sul “morale” del lavoratore.

In altre parole, è proprio vero che “la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale consentono il miglioramento della qualità dei servizi offerti alla collettività e devono costituire opportunità di crescita delle competenze professionali dei dipendenti dell'Amministrazione (ex) provinciale, attraverso la valorizzazione del merito” (testuali parole del “Sistema”)?

Di seguito i risultati delle altre domande:

## **MENO di UNA persona su DIECI si considera SUFFICIENTEMENTE motivata dal suo superiore.**

Sembra che, oltre alla insufficiente capacità di valutazione, i risultati non siano migliori se consideriamo la **capacità di motivazione che i superiori dimostrano verso i valutati**. Tra i lavoratori che non si sentono motivati, l'82% ritiene anche che uno scarso livello di motivazione influisca negativamente sulla performance. I lavoratori sono quindi in generale frustrati **dalla valutazione** e questo peggiora la qualità delle loro prestazioni. Insomma, ci troviamo a smentire con i dati l'assioma secondo cui "la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale consentono il miglioramento della qualità dei servizi offerti alla collettività e devono costituire opportunità di crescita delle competenze professionali dei dipendenti". In buona sostanza in questo gioco della valutazione a somma negativa (pochi vincono a fronte dei tanti che perdono), il premio viene utilizzato in realtà per gestire soprattutto dinamiche relazionali più di tipo personale che professionale e non a migliorare i reali processi di lavoro.

Se ne avrebbe inoltre da dire sull'assenza di connessione dimostrabile tra valutazione e

miglioramento della qualità dei servizi (vi risulta che siano stati fatti studi dall'amministrazione in tal senso?) così come nessuna opportunità di crescita (Formazione? Affiancamento? Riqualificazione?) è stata offerta a quei lavoratori che hanno basse valutazioni in pagellina.

Ciononostante i lavoratori, secondo noi, svolgono spesso il loro lavoro con professionalità e senso di responsabilità, ma è prassi comune da parte dei valutatori non tenere mai o tenere poco in considerazione le loro opinioni. Questo è prima di tutto un grave spreco di competenze e professionalità (il cui danno dovrebbe essere monetizzato e chiesto a mo' di indennizzo ai valutatori medesimi) e non va a migliorare il ritratto del "valutatore tipo" che emerge da questa analisi.

Ringraziamo tutte/i per il tempo dedicatoci e preannunciamo che, una volta lasciato ben sedimentare questo, il prossimo questionario analizzerà anche un altro aspetto: la tendenza a valutare in modo diverso uomini e donne. Ahi, ah, ah .....!

