
Note d'inquadramento della documentazione

La documentazione è suddivisa per Ministero e contiene studi, relazioni, bozze di procedure o manualistica specifica.

Abbiamo ritenuto che l'interesse della documentazione in se stessa non richiedesse commenti o spiegazioni da parte dei curatori del Quaderno.

Il Comitato ringrazia i Ministeri che hanno messo a disposizione i testi, ricordando ai lettori del Quaderno che la documentazione costituisce innanzitutto uno strumento di lavoro interno alle amministrazioni centrali dello Stato.

L'argomento fondamentale del Quaderno è la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti secondo quanto indicato dall'art. 5 del Decreto Legislativo n. 286.

Non si è presa in considerazione, nemmeno nella ricerca svolta per il Rapporto, la valutazione delle posizioni (che "fotografa" i ruoli organizzativi attribuendo a ciascuno uno specifico) né quella del potenziale, che rappresenta uno degli strumenti più sofisticati utilizzati dagli esperti di pianificazione e sviluppo delle risorse umane.

L'attenzione si è concentrata sul campo, di per sé già vasto, dell'assegnazione degli obiettivi e della verifica del loro raggiungimento, anche ai fini dell'assegnazione della retribuzione di risultato.

Va ricordato che, a proposito di obiettivi, il Rapporto ha messo in evidenza anche le molte problematiche non risolte a monte della valutazione e cioè quelle riguardanti il controllo strategico, il controllo di gestione, i sistemi informativi di supporto, ecc. È evidente che se gli obiettivi non sono ben identificati, quantificati e controllati, un sistema di valutazione dei risultati è destinato all'insuccesso.

È però vero che non si deve cadere in quello che abbiamo definito l'"alibi dei sistemi" per cui, in carenza di supporti gestionali, è impossibile affrontare l'argomento valutazione.

Riteniamo invece che sia praticabile un percorso parallelo che contempra sia lo sviluppo di un valido controllo di gestione, sia la pratica di una direzione del personale moderna, basata su un rapporto trasparente e diretto tra capi e collaboratori.

È infatti importante sperimentare su larga scala l'ABC della valutazione, che non è costituito da procedure o elaborazioni sofisticate, quanto da un metodo di lavoro e di relazione improntato alla professionalità, alla responsabilità ed a valori organizzativi condivisi.

