



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

COORDINAMENTO MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO

Via Emilio Lepido, 46 - 00175 Roma - tel. 331.715.2717
mise.uilpa.it - mise@uilpa.it

16/2020

P.O.L.A.

Mappatura delle competenze, mappatura dei processi

Sono state pubblicate dal Ministro della Funzione Pubblica, le linee guida per la stesura del Piano Organizzativo Lavoro Agile, strumento di programmazione, attuazione e sviluppo dello *Smartworking*, che ogni Amministrazione dovrà essere nelle condizioni di adottare entro il 31 gennaio 2021, con inserimento nel piano della Performance 2021-2023, da aggiornare annualmente e che potrà riguardare almeno il **60%** del personale adibito ad attività cosiddette “*smartabili*”

Si manifesta chiaramente un’accelerazione verso il cambiamento organizzativo della P.A..

A ben vedere infatti, i fattori abilitanti il lavoro agile come riportati nelle dette linee guida:

- flessibilità dei modelli organizzativi
- autonomia nell’organizzazione del lavoro
- benessere del lavoratore
- utilità per l’amministrazione
- tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile
- cultura organizzativa basata su collaborazione e riprogettazione di competenze/comportamenti
- gestione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio e adozione di azioni correttive
- logica *win win*, equilibrio tra conseguimento di obiettivi per la PA e conciliazione vita-lavoro per i dipendenti

prospettano una evoluzione necessaria, ancorché impegnativa per le amministrazioni, a partire dallo sviluppo di una cultura organizzativa basata sui risultati, da conseguire con l’autonomia e la responsabilizzazione del personale, con un necessario adeguamento del Sistema di valutazione della Performance, con la formazione interna, con la conoscenza approfondita della propria struttura organizzativa mediante mappatura dei processi lavorativi, delle competenze del personale, delle infrastrutture digitali e dei servizi informatici.

Notevole sarà lo sforzo della dirigenza verso il cambiamento organizzativo; dirigenza che andrà supportata in questo passaggio chiave da un’adeguata formazione.

A proposito di mappatura, **siamo soddisfatti** del primo questionario sul tema inviato al personale. Più volte pubblicamente abbiamo chiesto che venisse progettata ed eseguita un'analisi delle competenze del personale, finalizzata ad una conoscenza più approfondita di coloro che offrono i loro servizi lavorativi all'interno del Mise, in funzione di una migliore calibrazione della formazione interna, nonché propedeutica alla mobilità interna del personale, in vista sia di un nuovo Accordo complessivo che ne regoli le procedure, sia di eventuali rotazioni di carattere organizzativo.

In tal senso auspichiamo vengano anche mappate le cosiddette *hard skills* ovvero le competenze tecniche acquisite dai lavoratori, nonché un ulteriore livello di dettaglio delle competenze trasversali (*soft skills*), già presenti a livello aggregato nel questionario in via di somministrazione, decisive per il Lavoro Agile.

La rilevazione quindi, dovrà assumere un carattere dinamico, con aggiornamenti periodici della banca dati, al fine di avere una fotografia dello stato delle competenze del personale quanto più fedele, valido e efficace.

Il POLA, individua nella **mappatura delle competenze, nella ricognizione dei fabbisogni formativi e nella mappatura dei processi lavorativi**, tre pilastri imprescindibili per un'ottima programmazione del Lavoro Agile.

La nostra organizzazione è da tempo pronta a sostenere il cambiamento organizzativo all'interno del Mise, in tutte le sedi opportune.

A tal proposito, dobbiamo ancora una volta **stigmatizzare** la mancata attivazione dell'Organismo paritetico per l'innovazione, seppur da tempo istituito.

Roma, 17 dicembre 2020

Per il Coordinamento UILPA MISE

Stefano Fricano