



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

IN PROSPETTIVA (O PER CHI RESTA!)

Comunicato 20/19

La UILPA sottolinea l'urgenza di far affiancare, dal personale che sta per andare in pensione con un'elevata specializzazione tecnica, il personale trasferito da altri settori o di recente assunzione, dovendo quest'ultimo garantire la continuità di funzionamento delle attività strategiche del MISE.

Ricordiamo, infatti, che fare formazione in affiancamento con una persona esperta è un'esperienza di apprendimento tra le più efficaci e pertanto, l'inserimento dei colleghi, neoassunti o trasferiti da altri settori, è decisivo per il loro futuro di lavoratori e per l'Amministrazione stessa.

Di conseguenza, i dipendenti discenti, entrando a far parte del nuovo organico mediante apprendimento e coinvolgimento progressivo nelle attività di routine e straordinarie, avrebbero un impatto sereno con il nuovo lavoro, vedendo stimolate l'autostima, la fiducia nelle relazioni con i colleghi, l'aumento della motivazione professionale, il senso di appartenenza all'Amministrazione ed, in genere, la diminuzione dello stress. L'efficienza e l'efficacia amministrativa ne gioverebbero, contribuendo nel complesso ad elevare la qualità del lavoro fornito e ad aumentare il grado di soddisfazione dei colleghi e degli utenti.

La questione è certamente inerente l'organizzazione della struttura e si esplica nel coinvolgimento di tutto il personale, nella condivisione degli obiettivi e del metodo, nella presenza di procedure scritte, nei criteri di valutazione chiari e oggettivi, nell'affiancamento con tutor ("insegnante" prevalentemente tecnico) e con mentor ("facilitatore" prevalentemente relazionale).

I dipendenti in apprendimento dovrebbero essere posti nella condizione di conoscere la struttura lavorativa e la tipologia degli utenti di riferimento, di applicare le procedure idonee, di impiegare con perizia le apparecchiature e dovrebbero essere messi nelle condizioni di affrontare situazioni critiche con sicurezza e responsabilità.

A tal proposito, vale ricordare come l'affiancamento debba costituire un adempimento preliminare ed il presupposto di qualsiasi modalità di rotazione del personale, quale fondamentale misura di prevenzione non solo di fenomeni corruttivi, ma anche di semplice "mala gestio" dell'amministrazione, in assenza del quale non potrebbe assicurarsi il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa.

La rotazione rappresenta un criterio organizzativo che può contribuire, da un lato, alla formazione stessa del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore, elevando il livello di professionalità dello stesso in relazione alle capacità potenziali e future; dall'altro ad elevare le capacità professionali complessive dell'Amministrazione, senza che

ciò determini inefficienze e malfunzionamenti. Con l'attuazione della rotazione, pertanto, si possono determinare effetti positivi sia a favore dell'Amministrazione sia a favore del dipendente al quale si offre l'opportunità di accumulare esperienze in ambiti diversi, perfezionando le proprie capacità e occasioni di progresso nella carriera.

Per le considerazioni di cui sopra, la rotazione viene considerata uno strumento ordinario di organizzazione e utilizzo ottimale delle risorse umane, ancorché la sua attuazione possa comportare, se non realizzata in una visione organica dell'azione amministrativa e delle priorità dell'amministrazione, disfunzioni e rallentamenti. Per tale motivo la stessa necessita di adempimenti preliminari, quali appunto l'affiancamento, la formazione e la mappatura delle competenze.

Nonostante la prevenzione della corruzione, di cui la rotazione è misura "obbligatoria", costituisca inoltre un obiettivo strategico per l'Amministrazione, quest'ultima sembra ancora indifferente all'effettiva attuazione di una misura, e dei suoi connessi adempimenti preliminari, pur essendo ritenuta, sia dal legislatore che dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, fondamentale per limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche "improprie" nella gestione amministrativa.

Ci si chiede, allora, se l'Amministrazione abbia valutato l'effetto catastrofico del prossimo e ampiamente previsto decremento del numero di dipendenti a seguito di quiescenza e abbia messo o meglio, viste le circostanze, abbia intenzione di mettere in campo un fattivo programma di gestione delle risorse umane per garantire il proseguo efficace delle attività ministeriali, con la lungimiranza che dovrebbe caratterizzare un'Amministrazione efficiente.

"Il cambiamento inizia quando qualcuno vede il passo successivo". (Cit. William Drayton)

Roma, 9 luglio 2019

Per il Coordinamento UILPA MISE

Stefano Fricano