

L'INNOVAZIONE DELLA PA PASSA ATTRAVERSO LA TUTELA DELLE PERSONE A LAVORO

di **Grazia Maria Delicio**, *Coordinamento Salute e Sicurezza UILPA*

Nei processi di cambiamento delle strutture complesse, si sa, sono le Persone che stanno al centro, e rappresentano la leva necessaria per la trasformazione di un modello organizzativo e tecnico solido e ben strutturato e sono sempre le Persone che muovono tutto - con la propria capacità di acquisire nuove competenze, nuovi ruoli, nuove modalità di comunicazione e di azione - e che concorrono ai risultati. Per la Pubblica Amministrazione, vista nel suo complesso, il tema del cambiamento organizzativo e dell'innovazione è cruciale: proprio nel settore pubblico, appare ormai anacronistica la persistenza di una cultura rigida, formale e autoreferenziale - non solo - se confrontata alle mutate esigenze dei cittadini, delle imprese, delle lavoratrici e dei lavoratori, che ogni giorno si rivolgono al servizio pubblico - ma anche e soprattutto - se valutata rispetto agli stessi sistemi attuali, volti al recupero di efficienza, alla razionalizzazione delle strutture, ad una maggiore competitività, anche in ragione della scarsità di risorse. Le riforme, che negli anni hanno riguardato le Amministrazioni pubbliche in Italia, sfidano anche ad una riflessione sull'impatto del cambiamento organizzativo sul "personale pubblico" e rendono sempre più attuale il tema della gestione delle Persone a lavoro "durante" i processi di cambiamento e dei relativi strumenti (contrattuali e non) per favorire l'integrazione, la valorizzazione e un elevato livello di partecipazione. Di benessere delle Persone a lavoro. Questa generale esigenza di ammodernamento, anche rispetto alla gestione delle "risorse umane", nasce anche dalla constatazione che i crescenti livelli di complessità, innovazione e azione della PA richiedono una forte specializzazione del personale, che (peraltro) viene valutato sulle performance e sulle competenze messe in campo; e suggeriscono, conseguentemente, il recupero della Persona sulla risorsa, da agevolarsi anche attraverso norme contrattuali e buone pratiche di conciliazione lavoro-vita privata. Il lavoro agile, per esempio, contrattualizzato



e ben disciplinato - non improvvisato e in un contesto organizzativo e infrastrutturale adeguato - può costituire uno strumento valido in tal senso. Sicché, se è vero che parlare di cambiamento organizzativo della Pubblica Amministrazione senza parlare di trasformazione digitale è inutile è altrettanto vero che porsi l'obiettivo della semplificazione della vita del "fruitore" dei servizi pubblici senza pensare di migliorare la qualità della giornata lavorativa del "produttore" degli stessi è certamente miope oltre che inaccettabile.

Ne consegue, che i processi di riorganizzazione - investendo tanto gli strumenti quanto le persone all'interno della organizzazione - vanno gestiti e governati sia nelle componenti materiali (in primis gli strumenti contrattuali ma anche i luoghi, la tecnologia, la pianificazione e organizzazione, la formazione, ecc) che agevolano e disciplinano il lavoro, sia nelle componenti immateriali (atteggiamento, clima, fiducia...), che caratterizzano lo stesso modo di essere e di operare di una PA che voglia dirsi moderna. In questa dinamica sana si identifica e declina quel rapporto inscindibile e biunivoco tra salute organizzativa e benessere lavorativo, che vede nella soddisfazione di interessi apparentemente confliggenti ma reciprocamente funzionali la strada per giungere a quel "benessere organizzativo" tanto annunciato e poco praticato.