

Torino, 25 marzo 2025

APPROFONDIMENTO

ALLOCAZIONE DEL PERSONALE E FORMAZIONE. COME FAR CRESCERE LA PROFESSIONALITA' (PARTE PRIMA).

Come dovrebbe essere in un'amministrazione moderna e le proposte della FLP.

In piena campagna elettorale fioccano i proclami e le promesse mirabolanti: se votate la lista di Tizio avrete 60 giorni di ferie e il buono pasto a 20 €; se votate la lista di Caio, invece, il prossimo aumento sarà di 500 € mensili più altre prebende. Noi promettiamo la nostra concretezza, il nostro impegno quotidiano nel tentare di migliorare il lavoro pubblico. Da anni ci battiamo per una vera valorizzazione del personale, valorizzazione che non passa esclusivamente da meri riconoscimenti economici **ma, soprattutto, con la creazione di percorsi di carriera stabili che riconoscano la professionalità dei dipendenti**. Non staremo a ripercorrere quanto fatto da FLP sia a livello di Federazione che di Coordinamento, perché quanti ci seguono e ci leggono lo sanno perfettamente. Per questo andremo dritti al punto partendo dalle fondamenta: ovvero l'inserimento e la formazione.

Al fine di non appesantire l'elaborato lo divideremo in due parti. Iniziamo dalle modalità di inserimento. Le recenti assunzioni di nuovo personale, dopo anni di blocco del turn over, hanno messo in evidenza i limiti delle nostre amministrazioni. Con le gravi carenze di personale, i neo-dipendenti, per la maggior parte, sono stati messi a "tappare i buchi" nell'organico senza un'approfondita analisi delle esperienze pregresse. Una visione, basata sullo status quo, riduttiva e incapace di guardare al futuro.

Quando un lavoratore viene inserito in un nuovo contesto professionale, è fondamentale conoscere le sue esperienze specifiche per valorizzarle al meglio all'interno dell'ufficio. Questo processo può essere suddiviso in diverse fasi:

- A. **Analisi delle esperienze pregresse:** Durante il processo di assunzione, è importante raccogliere informazioni dettagliate sulle esperienze lavorative precedenti del candidato. Questo può essere fatto attraverso interviste, questionari e la revisione del curriculum vitae.
- B. **Valutazione delle competenze:** Una volta raccolte le informazioni sulle esperienze pregresse, è necessario valutare le competenze acquisite dal candidato. Questo può includere competenze tecniche, abilità trasversali e conoscenze specifiche del settore.
- C. **Allineamento con le esigenze aziendali:** Dopo aver valutato le competenze del candidato, è importante allinearle con le esigenze dell'azienda. Questo permette di identificare come le

esperienze e le competenze del nuovo dipendente possono essere utilizzate al meglio per raggiungere gli obiettivi aziendali.

D. **Pianificazione del percorso di crescita:** Infine, è fondamentale pianificare un percorso di crescita professionale per il nuovo dipendente. Questo può includere formazione continua, opportunità di sviluppo e assegnazione di progetti che valorizzino le sue competenze specifiche.

Conoscere le esperienze specifiche di un lavoratore permette di:

- ✓ **Ottimizzare l'inserimento:** Un inserimento pianificato con cura accelera il processo di integrazione del nuovo dipendente e ne favorisce una più rapida produttività all'interno del team.
- ✓ **Massimizzare il contributo:** Utilizzare le competenze specifiche del dipendente permette di massimizzare il suo contributo all'interno dell'azienda.
- ✓ **Aumentare la motivazione:** Valorizzare le esperienze e le competenze del dipendente aumenta la sua motivazione e il suo coinvolgimento nel lavoro.
- ✓ **Favorire la crescita professionale:** Un percorso di crescita ben pianificato favorisce lo sviluppo professionale del dipendente e contribuisce alla sua soddisfazione lavorativa.

Ci sta che dopo periodi di organici ridotti la dirigenza, immediatamente, cerchi di rincorrere le urgenze. Quello che manca è un meccanismo a regime capace di mappare le competenze e sfruttare le professionalità presenti in amministrazione. Assistiamo a staticità e immobilismo e spesso sono le OOSS a spingere per forme embrionali quali sondaggi o manifestazioni di interesse per cambiare attività. Ma un'amministrazione moderna deve avere e applicare meccanismi che tendono a diversificare le competenze. Un'occasione di svolta si è avuta con le nuove famiglie professionali ma, purtroppo, ancora una volta è prevalsa una visione miope, riduttiva e comprimente verso il basso riproponendo la figura del dipendente (assistente o funzionario) "generalista" buono per tutte le occasioni, ma privo di competenze professionali e specializzazione. A causa anche di queste lacune, le nostre PP.AA. non faranno mai quel salto di qualità auspicato.

Non perdetevi la seconda parte relativa alla formazione del personale. Cordiali saluti

IL COORDINAMENTO REGIONALE PIEMONTE
FLP ECOFIN – AGENZIE FISCALI