

Abstract

Il lavoro e le aspettative rivolte ai lavoratori hanno conosciuto, negli ultimi decenni, una trasformazione profonda: carriere meno lineari, processi organizzativi più complessi, digitalizzazione pervasiva, nuove forme di conciliazione tra vita e lavoro, bisogni crescenti di riconoscimento, sviluppo e welfare “abilitante”. Questo elaborato affronta il tema dei *nuovi bisogni dei lavoratori dettati dal lavoro che cambia* scegliendo una prospettiva originale e non scontata: l’evoluzione degli ordinamenti professionali nel pubblico impiego italiano e, in particolare, l’introduzione delle famiglie professionali e del modello per competenze.

L’idea di fondo è che i nuovi bisogni non si colgono solo attraverso sondaggi o dichiarazioni di principio, ma anche osservando come cambiano le “regole del gioco” che organizzano il lavoro. Gli ordinamenti professionali, infatti, sono la struttura portante del rapporto di lavoro: definiscono ruoli, responsabilità, percorsi di carriera, accesso alla formazione, possibilità di mobilità e di conciliazione. Analizzare il passaggio dalle vecchie qualifiche funzionali a un sistema basato su famiglie professionali consente di vedere se, e in che misura, le amministrazioni stanno realmente traducendo i nuovi bisogni delle persone in scelte organizzative, contrattuali e di welfare.

L’elaborato si articola in tre passaggi. Anzitutto ricostruisce le trasformazioni che attraversano il lavoro, con particolare attenzione alla PA: domanda di competenze aggiornate, diritto alla formazione continua, conciliazione vita-lavoro, nuovi bisogni di welfare e benessere organizzativo. Poi analizza il paradigma per competenze e famiglie professionali come risposta strutturata a questi bisogni, attraverso il quadro normativo e contrattuale (PNRR, PIAO, CCNL Funzioni Centrali) e una serie di casi concreti (INAIL, Agenzia delle Entrate, Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, Ministeri, Comune di Milano). Infine, discute rischi, dilemmi e condizioni di successo del nuovo modello, dalla qualità dei dati alle competenze manageriali, dalla partecipazione dei lavoratori alla coerenza con selezione, valutazione, formazione e welfare, e propone alcune linee di azione per costruire un equilibrio più positivo tra persone e lavoro.

In questo modo, il tema del premio viene affrontato mostrando come i nuovi bisogni dei lavoratori non restino sullo sfondo, ma entrino nel cuore degli ordinamenti professionali, diventando criterio di ripensamento del lavoro pubblico nell’era del cambiamento.