Unione Italiana del Lavoro Funzione Pubblica
Coordinamento del Ministero dell'Economia e delle Finanze
Via XX Settembre, 97 – 00187 Roma sito: https://mef.uilpa.it/ e-mail: mef@uilpa.it Tel: 0647613989

Incapacità di dirigere: le responsabilità non si scaricano sui lavoratori

Una premessa è doverosa: i casi di cui parliamo sono circoscritti. Ma chi dovrebbe intervenire ne è a conoscenza e continua a non farlo. Ed è proprio questo a rendere ancora meno accettabile il ripetersi delle stesse situazioni.

Il comportamento di questi pochi dirigenti finisce per danneggiare anche l'immagine dell'intera categoria, che merita rispetto e nella quale operano tante persone competenti e responsabili. Sono proprio questi casi circoscritti, con il clamore delle loro scelte e le tensioni che producono negli uffici, a mettere in ombra il lavoro di chi sa dirigere davvero.

Ci sono dirigenti che non raggiungono gli obiettivi che essi stessi concorrono a definire sulla base delle direttive del Ministro. Ma riescono a fare di più: non li comunicano neppure ai dipendenti, che finiscono per conoscerli soltanto quando scoprono le conseguenze economiche del loro mancato raggiungimento.

E quando gli obiettivi vengono comunicati, emergono comunque difficoltà nella gestione del personale, nell'organizzazione delle attività e nella condivisione delle responsabilità.

Di fronte alle preoccupazioni dei lavoratori, arriva persino la rassicurazione: «Non perderete niente».

Peccato che l'eventuale contenimento delle ricadute economiche non sia un merito di chi ha prodotto il problema. È il risultato del lavoro svolto al tavolo di contrattazione, dove le criticità vengono evidenziate e si interviene sulla ponderazione delle griglie per evitare che le carenze della gestione ricadano sulle tasche dei dipendenti.

La contrattazione, però, non può diventare il luogo in cui compensare sistematicamente le incapacità di chi dovrebbe dirigere.

A questo si aggiunge un aspetto ancora più preoccupante: si arriva a mettere per iscritto che il problema sarebbero i lavoratori, perché chiedono di tutelarsi rispetto a determinate imposizioni. Come se chiedere chiarezza, rispetto delle regole e garanzie fosse un ostacolo al funzionamento dell'ufficio.

Ma in mano a chi siamo?

Chi dirige dovrebbe creare le condizioni per lavorare bene, comunicare gli obiettivi, organizzare le attività e assumersi la responsabilità delle proprie scelte. Dovrebbe costruire un clima di fiducia e collaborazione, nel quale la tutela dei propri diritti non venga trattata come una colpa.

Vorremmo poter parlare di questo clima. Invece siamo ancora costretti a denunciare comportamenti riconducibili ai soliti noti.

La UIL chiede a chi ha il dovere di intervenire di farlo. Perché i casi saranno anche pochi, ma non possono essere sempre i lavoratori a pagarne il prezzo.

Roma, 18 novembre 2026

Il Coordinamento