



Ing. Francesco Marinuzzi

### Il valore del capitale umano ed il ruolo della motivazione

**N**ell'attuale società moderna le competenze ingegneristiche stanno diventando sempre più preziose e ricercate. Non è un caso che nel mondo le aziende a maggiore crescita hanno un CEO ingegnere e/o sono piene di ingegneri anche nelle figure apicali.

Il contesto in cui operiamo è spesso definito V.U.C.A. (Volatility, Uncertainty, Complexity and Ambiguity) per rimarcare la sua differenza con quello di appena 30 anni fa molto più strutturato e prevedibile.

Servono competenze tecniche sempre più specifiche e digitali unite a soft skill per trasformare i gruppi di lavoro in squadre affiatate.

Ma le competenze sono una condizione necessaria ma non sufficiente per la piena efficienza.

In uno studio sulla produttività delle aziende che prevalentemente trattano informazioni e/o hanno molti processi mentali emerse che un gruppo di lavoro competente e fortemente motivato dotato degli strumenti adeguati può avere una produttività superiore di quasi un ordine di grandezza rispetto ad un gruppo demotivato senza strumenti adeguati. La forte motivazione, infatti, funge da amplificazione delle capacità ed anche dei tempi di attività mentale che vanno ben oltre quelli formali grazie ai nuovi canali digitali di comunicazione. Un dipendente altamente motivato ed allineato con gli obiettivi di progetto può ritrovarsi a pensare alle soluzioni, anche nei momenti di riposo o di recupero, perfino in modo involontario!

Il diffondersi, inoltre, delle modalità di lavoro agile a seguito della pandemia covid19 ha ulteriormente acuito questa criticità perché è ovvio che un dipendente demotivato a casa, in lavoro agile, può ridurre ulteriormente la



sua capacità di lavoro ampliando ulteriormente la forbice su citata. L'ambiente domestico, infatti, per la numerosità delle distrazioni volute o subite richiede una forte autodisciplina ed autocontrollo. Pertanto, la tematica della motivazione oggi è centrale e fondamentale per l'efficienza e per raggiungere maggiori livelli di produttività.

I fattori che possono indurre forte motivazione variano in funzione delle persone e del loro stato momentaneo ma in una società capitalistica, sicuramente, la variabile economica e il giusto compenso commisurato all'onere e alla responsabilità associata all'attività tecnica effettuata sono fondamentali nella costruzione di una relazione lavorativa motivata. Di contro la promozione o il conferimento di un ingiusto od arbitrario premio economico ad una figura ritenuta non meritevole, ad esempio, può, per reazione, indurre immediatamente una risposta di demotivazione a tutto il resto del gruppo. Pertanto, credo fermamente che sia necessario premiare in modo oggettivo e regolamentato in funzione del ruolo specifico e delle attività svolte. Ed è per questo motivo che sono felice che la rivista IoRoma ospiti questo contenuto speciale dedicato ai compensi incentivanti per le Funzioni Tecniche peraltro già previsti dall'Art. 113 del D.lgs. 50/2016. Un contributo prezioso nei contenuti ed anche perché operativo e risolutivo con l'augurio che sia di riferimento per più amministrazioni pubbliche possibili.

Ing. Francesco Marinuzzi, Ph. D.  
*Direttore Editoriale*