

PA ACCOGLIENTE - Documento di approfondimento del progetto:

DAI NUOVI PER IL NUOVO:

Accogliamo i Neo Assunti e alle Neo Assunte dell'Unione Reno Galliera per un progetto di sviluppo organizzativo, passando dall'O.P.I. (Organismo Paritetico di Innovazione)

1. DESCRIZIONE DEL PROGETTO

a) Tra un caffè e un altro: cosa attira un giovane a lavorare in un ente locale?

A settembre 2023 esce uno spot televisivo, con una celebre cantante italiana, per scardinare i vecchi stereotipi legati all'impiego pubblico e alla poca attrattiva che questo ha nei giovani under 35. All'interno dell'Ufficio Personale **lo spot genera riflessione e dibattito**, tant'è che si chiede a tre giovani neo assunte, tutte nate dopo il 1990, quali secondo loro sono i punti di forza e i punti di debolezza del proprio posto di lavoro all'interno dell'Unione Reno Galliera, un'Unione di Comuni alle porte di Bologna, un'Unione annoverata tra le Unioni Avanzate. Dunque, da una conversazione nata tra un caffè e l'altro, alla Responsabile dell'Ufficio Personale viene l'idea di **proporre la stessa domanda a tutti** i dipendenti e le dipendenti assunti all'interno dell'Unione stessa nel 2023.

b) Il Welcome Day – l'importanza di esserci

Prima, però, si è ritenuto necessario dare un ufficiale benvenuto ai dipendenti neo assunti nell'anno 2023. Pertanto, il 16 Novembre 2023, all'interno della Sala del Comune di Castello d'Argile, dedicata alle vittime innocenti di mafia, una scelta di luogo non casuale, tutti i nuovi assunti, dei Comuni afferenti all'Unione e quelli dell'Unione stessa, sono stati invitati ad un pomeriggio di **accoglienza e conoscenza reciproca**. Un momento che non solo voleva essere di presentazione, ma anche di formazione, infatti all'interno di questo momento informale, è stato inserito un corso di formazione obbligatoria sull'etica pubblica, corso tenuto dal Dott. Alberto di Bella. Dopo un doveroso saluto del Presidente dell'Unione Reno Galliera, il Sindaco Alessandro Erriquez, la Dirigente Dott.ssa Elena Gamberini ha presentato l'attività dell'Unione Reno Galliera, con particolare attenzione al PIAO (Piano Integrato di attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione) e alle attività previste. **Due elementi di novità** spiccano all'interno di codesta presentazione: **il corso sull'etica pubblica**, come citato poco fa, e la **figura del Tutor**, una figura professionale specifica rivolta esclusivamente agli invitati della giornata. *"Giuro di essere fedele alla Repubblica, di osservarne lealmente la Costituzione e le leggi, di adempiere ai doveri del mio ufficio nell'interesse dell'Amministrazione e dei cittadini per il pubblico bene"*. Riprendendo il giuramento dei neo assunti nella Pubblica Amministrazione, così il corso voleva **ribadire l'importanza di esserci** ai nuovi dipendenti dei Comuni e dell'Unione Reno Galliera in generale, dunque un momento di formazione che non aveva un unico scopo formativo in senso stretto, ma che volesse **far nascere la consapevolezza**



#forumpa2024

dell'importanza del proprio lavoro, dell'esserci come dipendente pubblico, ribadendo il **principio di prossimità** per la cittadinanza e l'ente stesso per cui si lavora. Infine, seconda novità introdotta, è la figura della **Tutor, scelta tra le giovani dipendenti under-35** dell'Unione Reno Galliera. La scelta di una collega under-35 è dovuta perché la Tutor ricopre un elemento di raccordo tra il nuovo arrivato e il Responsabile per l'ente in cui lavora, una **figura fidata a cui rivolgersi** non solo per questioni che potremmo definire più pratiche, come ad esempio la richiesta di un permesso lavorativo o di un modulo utile, ma anche per esigenze di natura più personale, pertanto la **vicinanza anagrafica** è stata considerata requisito fondamentale, un elemento essenziale che così potremmo riassumere **"dai giovani per i giovani"**.

c) La Survey: Indagare il benessere lavorativo e personale

Predisporre un sondaggio per i neo assunti e le neo assunte è stato il naturale step successivo al Welcome Day, la famosa domanda che voleva e doveva essere posta. Il questionario è stato elaborato dalla Tutor, laureata in Sociologia e ricerca sociale, un'altra scelta questa che mette in luce quanto per l'Unione Reno Galliera sia fondamentale **mettere in campo le competenze trasversali dei propri dipendenti giovani**, al fine di farli sentire parte integrante dell'Amministrazione e non meri esecutori di mansioni lavorative. E' stata scelta **un'indagine di tipo misto**, somministrando un questionario anonimo che presentava domande di tipo qualitativo e di tipo quantitativo a risposta multipla scalata, dunque esprimendo un gradimento che andava da un minimo a un massimo. Il questionario ha voluto indagare **tre aree di interesse**, caratterizzanti della vita lavorativa all'interno dell'Ente:

Questionario Neo-Assunti/e 2023



- **AREA 01: Ambiente lavorativo e Comunicazione:** da un orario di lavoro soddisfacente a un'efficace comunicazione all'interno del proprio settore/ufficio, questi i primi due aspetti ritenuti fondamentali per promuovere un **onboarding proattivo** per i nuovi assunti;
- **AREA 02: Rapporto con i colleghi e con i responsabili:** domande rivolte ad acquisire informazioni in merito a situazioni di **mentoring e reverse mentoring**, infatti le domande erano finalizzate a comprendere se, all'interno del proprio settore/ufficio, il rispondente è visto come parte integrante del team di lavoro e non solo come ultimo arrivato/mero esecutore;
- **AREA 03: Formazione, capacità e autonomia personale:** la **formazione** come valorizzazione del nuovo personale intesa come fattore di crescita ed innovazione per il dipendente e per l'ente stesso, ancora, **riconoscimento** delle capacità personali dei singoli al fine di apportare un miglioramento all'interno dei processi organizzativi e di lavoro, incoraggiando **la retention** dei neoassunti.

La restituzione dei risultati ha portato alla luce alcune richieste da parte dei neo assunti, esigenze che **saranno prese in considerazione per la progettualità organizzativa degli Enti**, in considerazione anche delle nuove elezioni che si terranno questo giugno. Le sfide a cui dovranno rispondere i Comuni e l'Unione Reno Galliera riguardano:

a) maggiori momenti di confronto con i colleghi di altri uffici del proprio ente, al fine di creare maggiore sinergia tra tutti i settori/uffici del proprio ente di appartenenza;

b) maggiori momenti di confronto con i colleghi degli altri enti, favorendo scambio di prassi e metodi lavorativi alternativi con lo scopo comune di creare buone pratiche lavorative, inoltre per lo stesso motivo vi è stato un grande apprezzamento per il Welcome Day descritto in precedenza;

c) maggiore formazione, gli stessi dipendenti hanno richiesto un costante aggiornamento, dimostrando interesse non solo alla propria crescita personale, ma anche a quella lavorativa al fine di essere sempre di più parte integrante del proprio settore/ufficio;

d) maggiore sinergia tra i servizi che riguardano il I Settore, dunque anagrafe e Urp, riconoscendo in essi l'importanza di vicinanza al territorio e ai cittadini, il biglietto da visita di ogni Comune.

Il 20 marzo 2024 è stato organizzato **un momento di incontro** con i partecipanti al questionario al fine di restituire loro i risultati di quanto rilevato e di continuare a **mantenere aperto il canale comunicativo creato**. Successivamente, i risultati saranno comunicati anche ai Responsabili di ogni Ente e servizio, non solo a scopo informativo, ma soprattutto come primo passo per mettere in atto buone prassi utili ad una migliore organizzazione di servizi e uffici.

2. DESCRIZIONE DEL TEAM E DELLE PROPRIE COMPETENZE:

Come anticipato, sotto la supervisione della Responsabile dell'Ufficio Personale e della Dirigente Coordinatrice dell'Unione Reno Galliera, l'elaborazione del questionario è stata affidata ad una **giovane dipendente under-35**, laureata magistralmente in sociologia e ricerca sociale, con una pregressa esperienza in ambito di stesura di offerte tecniche per bandi pubblici e di preparazione e sviluppo nella redazione di strumenti statistici per rilevazioni in ambito socio-educativo e afferente al III settore, una scelta questa indirizzata a **premiare le competenze trasversali** dei propri dipendenti giovani. Infine, si pone l'attenzione sul fatto che il team di lavoro formatosi è una **squadra tutta femminile** in un'ottica sempre più presente non solo di parità di genere, ma anche di implementazione di azioni volte ad abbattere il famoso "tetto di cristallo".

3. DESCRIZIONE DEI BISOGNI CHE SI INTENDE SODDISFARE:

Riprendendo la "Teoria del Capitale Umano" di Gary S. Becker e calandola nella nostra realtà più piccola, la bussola che ha guidato questa indagine è molto semplice: se all'interno dei nostri Enti i dipendenti, con particolare riguardo ai più giovani, in un'ottica **anche di promozione di diversity management**, stanno bene, vengono valorizzati, vengono in loro riconosciute competenze specifiche portate anche da un proprio vissuto, l'Ente è in grado di rispondere alle richieste non solo del proprio territorio, ma anche a quelle nuove sfide che si pongono ogni giorno a livello più generale, come ad esempio strutturare procedure burocratiche più semplici e chiare, anche utilizzando le nuove tecnologie. Tutto questo poi è importantissimo in questo preciso istante, dal momento che gli 8 Comuni dell'Unione Reno Galliera a giugno saranno impegnati a rinnovare i propri organi di governo. Il "mito del posto fisso" per la generazione che sta entrando/è appena entrata nel mercato del lavoro non è più importante, è molto più importante sentirsi parte di quello che si fa, sentire passione per l'attività lavorativa, con momenti chiaramente che presentano alti e bassi. Quindi, la riflessione che ha spinto la realizzazione di questa

indagine, partita come dicevamo dal commento di un semplice spot pubblicitario, è volta alla **rilevazione del benessere lavorativo e personale** dei dipendenti neoassunti, con lo scopo di far emergere situazioni di bisogno, al fine di elaborare **azioni congiunte di formazione** ed eventuali strumenti di **correzione**, di **prevenzione del turn-over** e di **buona prassi**, un'azione utile anche a promuovere **l'employer branding**. Nella semplicità di chiedere alle nuove persone che si sono aggiunte all'Unione Reno Galliera sta la forza di questa esperienza, mai effettuata prima, soprattutto per una PA che si sta preparando ad accogliere nuove figure professionali adatte a gestire i cambiamenti in atto, per un'organizzazione sempre di più al passo con i tempi, dunque la ricerca di queste figure professionali deve partire proprio da chi fa già parte della squadra di lavoro.

Interessante sottolineare come siano **pervenute richieste da altri colleghi, non neo assunti**, per richiedere informazioni sul questionario distribuito, manifestando quindi la propria volontà di partecipare ad un'esperienza simile. Pertanto, alla luce delle richieste presentate, ci si sta attrezzando alla stesura di un ulteriore questionario da somministrare poi a tutti i dipendenti dell'Unione Reno Galliera e dei propri Comuni, un'indagine con le medesime finalità. Questa istanza sarà utile anche all'**Organismo Paritetico per l'Innovazione**, previsto dall'art. 6 del CCNL del 16/11/2022, un organo proattivo che è chiamato a formulare proposte che riguardano l'organizzazione e l'innovazione, il miglioramento dei servizi, la formazione, il lavoro agile e quello da remoto, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, i meccanismi di valutazione e il welfare integrativo. Pertanto, i risultati che emergeranno da questa seconda indagine saranno utili all'OPI per fare **proposte concrete** e nuove prima della **stesura del nuovo PIAO 2025-2027**.

Dunque, riassumendo, **questi i bisogni** a cui si intende rispondere:

- **Organizzazione** degli Enti adottando modelli organizzativi agili, flessibili e innovativi, con lo scopo anche di favorire la conciliazione di tempi di vita e tempi di lavoro;
- **Formazione** continua del personale dipendente come premessa per realizzare quanto appena enunciato;
- **Prevenzione del turn-over**, soprattutto fra i giovani assunti, al fine di rendere l'Ente un luogo di lavoro attrattivo e ricco di prospettive;
- **Impiego coscienzioso** delle proprie risorse e dei propri dipendenti, in un'ottica anti-spreco riguardo le finanze di ogni Ente;
- **Maggiore attenzione ad una comunicazione inter e intra Ente**, non solo per quanto riguarda l'attività strettamente lavorativa, ma anche in un'ottica di rispetto di linguaggi volti a promuovere inclusività, parità di genere e rispetto delle differenze.

4. DESCRIZIONE DEI DESTINATARI DELLA MISURA:

I destinatari della misura sono stati **i neo assunti e le neo assunte** dell'anno 2023 che prestano servizio nell'Unione Reno Galliera e nei Comuni dell'Unione stessa. Il campione era così formato: **38 dipendenti totali, di cui 17 uomini e 21 donne, per una media di età di circa 36 anni**, notevolmente più bassa rispetto alla media generale nazionale, infatti secondo gli ultimi dati in pubblica amministrazione 4 dipendenti su 10 hanno un'età media compresa fra i 50 e i 59 anni.

5. DESCRIZIONE DELLA TECNOLOGIA ADOTTATA:

Essendo il campione di indagine ridotto e per garantire l'assoluto anonimato ai rispondenti, il questionario è stato mandato via email con la richiesta di restituzione cartacea in busta anonima. I dati sono stati elaborati in Microsoft Excel utilizzando la funzionalità della Tabella Pivot e la presentazione di restituzione degli stessi è stata redatta utilizzando l'applicativo grafico Canva.

In previsione della somministrazione del questionario a tutti i dipendenti in servizio, si utilizzerà una **piattaforma online** specifica per la distribuzione di questionari e la realizzazione di indagini qualitative e/o quantitative.

6. INDICAZIONE DEI VALORI ECONOMICI IN GIOCO:

L'elaborazione del questionario e la sua somministrazione non ha previsto una maggiore spesa, nel pieno rispetto del **principio di economicità**. Chiaramente, in vista di quanto emerso e di quanto previsto per il futuro, gli investimenti necessari saranno in primis dedicati ad un aumento delle **spese utili alla formazione** obbligatoria e non solo, con particolare attenzione a temi quali: etica pubblica, inclusività e parità di genere, self-empowerment e management in tema di pubblica amministrazione.

7. TEMPI DI PROGETTO:

Di seguito le tempistiche del progetto presentate con una time-line.

Si specifica che tale progetto vuole essere **l'inizio di una buona prassi**, una consuetudine che deve divenire **annuale** e di cui la presente time-line riassume le tempistiche.

