

IL LAVORO AGILE NEL COMUNE DI FIDENZA

Allegato 2 – piano formativo di massima

TITOLO DEL PROGETTO: "IL LAVORO AGILE NEL COMUNE DI FIDENZA"

ENTE PROPONENTE: Comune di Fidenza

Contesto:

Da anni la gestione e l'organizzazione del personale dei comuni di Fidenza e Salsomaggiore Terme viene condotta in forma associata attraverso una convenzione, appena rinnovata fino al 2024, che vede quale ente capofila il Comune di Fidenza.

Nell'ambito di questa organizzazione e per aderire al presente progetto, il Comune di Fidenza, in accordo con il Comune di Salsomaggiore Terme, si pone l'obiettivo di approcciarsi ad una delle principali sfide dell'introduzione dello smart working nelle pubbliche amministrazioni ovvero il mutamento della cultura organizzativa. Molte attività lavorative possono essere eseguite al di fuori della propria sede lavorativa e in orari non obbligatoriamente prestabiliti.

La presente contingenza ha obbligatoriamente introdotto lo strumento dello Smart working quale leva per bloccare la diffusione epidemica; in un'ottica di cogliere questa come opportunità e non un limite, è importante ampliare conoscenze e consapevolezza rispetto al valore e ai benefici che il lavoro agile e la conciliazione delle esigenze della sfera privata con quelle lavorativa libera a favore del singolo, della sua organizzazione e della società nel suo complesso, dimostrando come conciliare non sia un aggravio, ma una vera e propria opportunità, presentandosi come strumento anticiclico in tempi di crisi economica.

A tale proposito, il Comune di Fidenza, intende trovare esperti nella materia di lavoro agile che sappiano introdurre l'ente in un percorso che ben si configura nell'approfondimento di tutte quelle tematiche che si rendono necessarie alle culture aziendali che si sono approcciate per la prima volta in un percorso di questo genere. Il soggetto in questione si occuperà della regia e della gestione della formazione per i due comuni in coordinamento con i gruppi (di coordinamento e multidisciplinare)

Obiettivi e risultati attesi:

I temi della formazione, ovviamente, saranno legati alla gestione del lavoro in modalità smart, con suddivisione, quando opportuno, dei fruitori finali in funzione del ruolo ricoperto all'interno dell'organico (per es. comitato di direzione ed il resto dei dipendenti, dipendenti che si occupano prevalentemente di aspetti amministrativi e dipendenti che hanno un ruolo prettamente tecnico operativo, quelli che lavorano in prima linea con il cittadino-utente e quelli che fanno parte di un servizio di supporto interno, per es. uff personale o ufficio bilancio, etc...)

L'intento è quello di garantire un adeguato supporto al fine di poter sostenere la fase transitoria di gestione in modalità smart derivante dalla contingenza attuale, ma anche quella di individuare strumenti permanenti immaginando il lavoro agile come modalità ordinaria di operare nei due comuni indicati.

I temi che faranno parte del piano formativo legato al presente progetto, si comporranno principalmente di:

- elementi base riguardante la regolamentazione giuridica in cui si introduce il lavoro agile;
- formazione accurata in merito alle norme di sicurezza da seguire negli ambienti in cui si opera in modalità smart;
- modalità di monitoraggio/rendicontazione del lavoro svolto (da individuare con dinamiche diverse a secondo che il corso sia rivolto ai responsabili o ai subalterni) con possibilità di allacciare la formazione ai temi della misurazione della performance organizzativa ed individuale; in particolare, la formazione rivolta al gruppo dei responsabili deve evidenziare i possibili strumenti di motivazione dei collaboratori e di condivisione degli obiettivi di ufficio, al fine della programmazione dello staff e la successiva valutazione della performance individuale e collettiva;
- modalità di coordinamento dei dipendenti in smart e non;

IL LAVORO AGILE NEL COMUNE DI FIDENZA

- modelli di comunicazione efficiente per dipendenti che lavorano in smart anche in funzione del fatto che alcuni di loro, per connotazione della propria funzione, continueranno a svolgere il loro operato in modalità ordinaria (per esempio alcune unità della PM, gli operai, operatori di asilo, i tecnici responsabili , etc...)
- aggiornamento sulla disciplina in materia di privacy e gestione dei dati sensibili con approfondimento delle misure da seguire, in considerazione che molte informazioni verranno trattate con terminali personali;
- formazione su strumenti di comunicazione on line , dirette, conference call etc
- Formazione per il principali strumenti di Office
- Formazioni per il portale web di Anthesi
- Formazione base per l'utilizzo dei labtop
- Formazione per il nuovo Autocad Lt

In questo contesto ci si pone un insieme di obiettivi quali l'introduzione di una cultura manageriale e modelli organizzativi fondati sulla esplicitazione di processi e indicatori, sulla pianificazione e sul perseguimento di obiettivi e quindi sulla stima dei risultati, anziché sul numero di ore lavorate; una maggiore autonomia, capacità decisionale e flessibilità riconosciute ai lavoratori, sviluppando negli stessi una responsabilità di risultato piuttosto che di mera prestazione; lo stimolo a incentivare rapporti professionali fondati sulla fiducia e sulla gestione intelligente del lavoro, incoraggiando comportamenti virtuosi e favorendo uno spirito di collaborazione e valorizzazione dei talenti; massima comunicazione e condivisione delle informazioni e sistemi tecnologici ed organizzativi che sostengono l'accesso agli strumenti piuttosto che la titolarità della postazione di lavoro, arrivando a superare l'identificazione della sede di lavoro con gli spazi messi a disposizione dal datore di lavoro.

Azioni principali:

Dopo la individuazione del team di esperti che supporteranno la fase in oggetto, si procederà in azioni temporali che possono così sintetizzarsi:

- Mappatura della formazione recente di cui hanno usufruito i dipendenti , divisi per aree strutturali;
- Analisi delle carenze formative, a parte quelle di carattere generico che sono state indicate nelle premesse;
- Stesura di un piano formativo, diviso per fruitori, da concordare con Gruppo Coordinamento e team interdisciplinare;
- Attuazione del piano;
- Monitoraggio in merito alla efficacia della formazione, che converte nel monitoraggio del progetto nel suo insieme.

A chiosa di ogni implementazione formativa, verranno organizzate aule in video conferenza per la condivisione degli step raggiunti anche con coloro che non erano destinatari diretti delle specifiche formazioni ad hoc, questo sarà possibile con l'ausilio dei software dedicati – attraverso questi strumenti , derivanti dalla realizzazione di quanto indicato nella programmazione di roadmap di adeguamento tecnologico, sarà più agile la gestione della a presente azione e creare aule di apprendimento, condividere materiale, etc....