

COMUNE UN PROGETTO RIVOLTO A 1400 LAVORATORI. COSÌ L'AMMINISTRAZIONE INVESTE SULLE RISORSE INTERNE

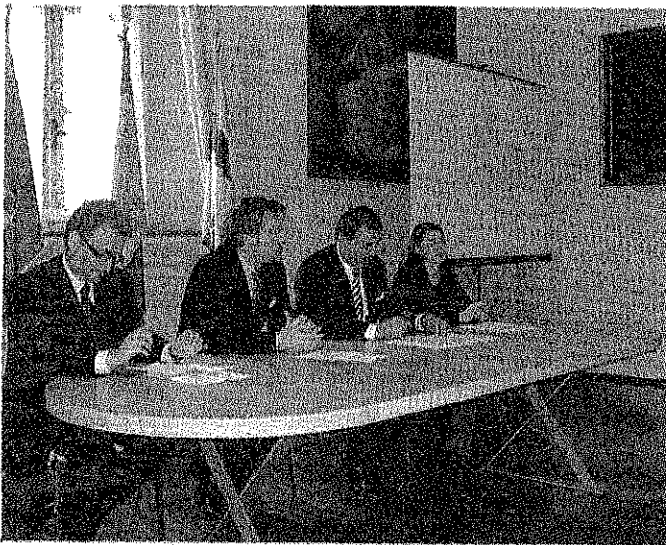
Dipendenti più competitivi grazie all'ascolto e alla formazione

Bernini, assessore al Personale: «Condividere metodi e obiettivi. Solo così si fa squadra»

Michela Spotti

«Una squadra motivata, consapevole e formata dal proprio «allenatore», il Comune di Parma, che mette in campo le sue risorse per vincere la partita dell'innovazione, facendo dei propri dipendenti le vere punte di diamante, partecipi della vita dell'ente, delle trasformazioni organizzative e delle scelte di base. Si tratta di un progetto rivolto a tutto il personale comunale, realizzato dall'amministrazione e la società di consulenza Lattanzio & Associati, presentato ieri dal sindaco Pietro Vignali e dall'assessore al Personale, Giovanni Bernini. «Fare una squadra consapevole per un obiettivo comune - spiega Vignali - Il personale deve riconoscersi nei fini che ci siamo dati. La qualità del lavoro dipende anche dal benessere sul luogo in cui si lavora».

Gli fa eco Bernini. «E' la prima volta che il Comune investe sulle proprie risorse interne - dichiara - Il progetto ha il compito di informare i nostri dipendenti che spesso non sono a conoscenza degli obiettivi e dei metodi che abbiamo. Devono invece condi-



Innovazione La presentazione del progetto per i dipendenti comunali.

«E' necessario coinvolgere i lavoratori»

I sindacati promuovono il questionario. «Finalmente»

«Ai sindacati piace il questionario. Soddisfazione da Cgil, Cisl e Uil, interpellati martedì sul progetto messo in campo per i propri dipendenti dal Comune di Parma. «Finalmente il progetto è arrivato - sorride Marina Balestrieri, Cgil - l'elemento di partecipazione mancava e lo valutiamo positivamente. Abbiamo chiesto però che le risposte dei questionari non vengano oscu-

rate, anche se possono far male». Per Maurizio Martinelli, della Cisl, «è un'iniziativa lodevole quella di un progetto formativo sulla partecipazione dei dipendenti - dichiara - Mi riferisco in particolare al questionario che, come abbiamo richiesto, verrà prima discusso dall'amministrazione comunale con noi in quanto riguarda il clima lavorativo». Soddisfatta an-

I numeri

1400 questionari e 420 ore di formazione

«Un progetto che - dà i numeri». Nella prima fase del lavoro rivolto ai dipendenti comunali sono previsti 1400 questionari rivolti a tutti i dipendenti oltre che 7 focus group e 8 interviste che coinvolgeranno 120 persone dipendenti. La seconda fase conta 420 ore di formazione e accompagnamento, di cui 300 per i dipendenti, 84 per i dirigenti e 28 per i referenti della comunicazione interna.

viderli ed essere protagonisti di quello che fa la giunta».

Il progetto, che durerà un anno, si articola in due fasi: l'ascolto dei bisogni e la formazione. La prima parte è rivolta ai 1400 dipendenti con questionari online, focus group e interviste al fine di rilevare criticità ed esigenze. Il secondo intervento è invece rivolto in forma separata anche ai dirigenti (circa 100) e mira ad affinare il ruolo manageriale, sviluppare capacità di gestione del personale e migliorare le competenze di leadership. Sono previste inoltre fasi trasversali di monitoraggio e valutazione a garanzia dell'efficacia ed efficienza dell'intervento.

«Questo progetto permette - spiega Vignali - d'avere una squadra in grado di rimanere al passo coi tempi, e di diminuire alcune consulenze tecniche».

La mente è il Comitato guida, in cui rientra il Comune, che avrà il ruolo politico e gestionale, indicando strategie da seguire, obiettivi da raggiungere, direzione da seguire e collegando il progetto alle altre attività strategiche. Il braccio invece è il gruppo di lavoro operativo che seguirà le indicazioni del Comitato guida. Insieme ai due gruppi lavorerà anche la Lattanzio & Associati che si è aggiudicato la gara con l'offerta di 70mila euro (base d'asta 100mila) e che ieri era rappresentata da Massimo Giacomelli e Maria Rosa Fedele. ♦

che la Uil. «Un progetto interessante - dice Sara Zagnoni - bisogna vedere come sarà sviluppato, ma la diffusione del questionario è molto importante per avere la percezione delle esigenze dei lavoratori e le loro impressioni. Un progetto formativo è stimolante, porta sempre a un arricchimento di tutti ed è importante quindi per la crescita». ♦ M. S.