



Comune di Forlì

Piano Azioni Positive

Triennio 2022-2024



Finalità del PAP 2022-2024

Il presente piano si persegue le seguenti finalità:

- Consolidare la parità tra uomini e donne nell'ambiente di lavoro
- Favorire il miglioramento della qualità del lavoro e della vita del personale del Comune
- Favorire politiche di conciliazione tra lavoro ed esigenze di cura familiari
- Promuovere lo sviluppo professionale dei collaboratori ed una partecipazione più consapevole e flessibile alla realizzazione degli obiettivi dell'ente



Azione 1 – Smart Working

- **Descrizione:** a seguito dell'approvazione del regolamento che disciplina in via ordinaria lo smart working, nel triennio 2022-2024 si intende favorire la diffusione del lavoro agile quale strumento di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. In particolare il gruppo dei dipendenti che nel 2022 sperimentano per primi il funzionamento del nuovo regolamento saranno periodicamente coinvolti in attività di monitoraggio finalizzate a rilevare sia i miglioramenti percepiti in termini di benessere personale ed organizzativo, sia gli eventuali correttivi da adottare. Si proseguirà inoltre negli approfondimenti organizzativi finalizzati a migliorare le condizioni di accesso allo smart working tramite digitalizzazione di processi, rotazione del personale su mansioni diverse, ecc.
- **Risultato atteso:** 1) somministrazione questionario di monitoraggio ai dipendenti coinvolti e ai responsabili – anno 2022; 2) misurazione degli outcome raggiunti con l'introduzione dello smart working – anno 2023.
- **Tempistica di attuazione:** 2022-2024

Azione 2 – Comunicazione interna

- **Descrizione:** a partire dal 2019 è stato sviluppato dai servizi informativi del Comune un nuovo modello di comunicazione interna – intranet, ad uso esclusivo dei dipendenti comunali, per la condivisione di documenti, attività, comunicati e scadenze, con l'obiettivo di favorire e semplificare il flusso delle informazioni utili. In tal senso nel triennio si intende ampliare l'offerta del catalogo di strumenti di autoapprendimento ed utilizzare la stessa piattaforma per facilitare la formazione dei dipendenti, per l'aggiornamento tempestivo delle informazioni relative agli uffici (sede, orario al pubblico, applicativi in uso....), nonché per promuovere processi di innovazione e buone pratiche.
- **Risultato atteso:** implementazione nuovi servizi on line per i dipendenti; abilitazione di alcuni dipendenti all'aggiornamento di sezioni specifiche di interesse comune
- Tempistica di attuazione: 2022-2024

Azione 3 – Part time e flessibilità oraria

- **Descrizione:** anche nel triennio di riferimento potranno essere accolte le esigenze del personale in relazione alla possibilità di trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche con l'aggiornamento del relativo Regolamento alla luce del CCNL di prossima emanazione e comunque assicurando un'efficace erogazione dei servizi.

Il Comune, inoltre, continuerà a favorire la conciliazione degli orari di lavoro prevedendo, previo confronto con le OOSS/RSU, un ampliamento della fascia di flessibilità in ingresso, che agevoli in particolare i dipendenti con figli minori e/o con particolari esigenze familiari.

- **Risultato atteso:** aggiornamento disciplina del rapporto di lavoro part-time e dell'orario di lavoro
- **Tempistica di attuazione:** 2023-2024

Azione 4 – Formazione professionale

- **Descrizione:** L'aggiornamento del piano formativo pluriennale sarà orientato al potenziamento delle competenze tecniche e trasversali richieste in base ai profili professionali di inquadramento, che saranno revisionati alla luce dell'ordinamento professionale di prossima approvazione. In particolare, la possibilità di riprendere la formazione in presenza (dopo il periodo di emergenza sanitaria che ha comportato la prevalenza della formazione in modalità e-learning) favorirà la programmazione di corsi mirati allo sviluppo di competenze relazionali, al fine di fornire strumenti utili alla gestione dell'utenza, migliorare il clima organizzativo e creare occasioni di confronto e dialogo tra colleghi/e.
- Eventuale valorizzazione dei dipendenti over 60 prossimi alla pensione, quali formatori su competenze specifiche maturate nel corso della carriera.
- **Risultato atteso:**
 - revisione dei profili professionali e conseguente aggiornamento del piano formativo
 - aumento progressivo dei corsi realizzati sulle competenze relazionale
- **Tempistica di attuazione:** 2022-2024

Azione 5 – Percorsi di reinserimento lavorativo al rientro da lunghe assenze

- **Descrizione:** è intento di questa Amministrazione favorire il reinserimento del personale che rientra in servizio a seguito di lunghe assenze (es. congedo di maternità o di paternità), attraverso la progettazione di percorsi operativi che prevedano l'affiancamento da parte del responsabile dell'Ufficio di appartenenza e dei colleghi, una formazione che risulti adeguata ad un reinserimento più veloce ed efficace, nonché un aggiornamento sulle eventuali modifiche intervenute, durante il periodo di assenza, relativamente ai sistemi gestionali in uso, la struttura organizzativa e le procedure operative.
- **Risultato atteso:** percorsi di reinserimento attivati/n. dipendenti coinvolti pari al 100%
- **Tempistica di attuazione:** 2023-2024

Azione 6 – Benessere organizzativo

- **Descrizione:** saranno proposte al personale attività ricreative, da svolgere fuori dall'orario di servizio, al fine di creare nuove occasioni di dialogo fra colleghi e di far conoscere e valorizzare il patrimonio culturale del Comune. Avvalendosi delle specifiche competenze di alcuni dipendenti, potranno essere proposte visite guidate di particolare interesse (il percorso dei mosaici dell'ex Collegio aeronautico "Bruno Mussolini", la visita alla Collezione Verzocchi a Palazzo Romagnoli, il complesso monumentale del San Domenico e la visita alla pinacoteca, scorci di architettura del Razionalismo...)
- **Risultato atteso:** miglioramento dei rapporti interpersonali e valorizzazione del patrimonio culturale di Forlì
- **Tempistica di attuazione:** 2022 - 2024

Azione 7 – Indagine sul clima organizzativo

- **Descrizione:** Si intende procedere alla somministrazione di un questionario di valutazione del livello di benessere organizzativo percepito a tutto il personale dipendente. In particolare sarà misurata la soddisfazione rispetto all'organizzazione, la disciplina del rapporto di lavoro e le azioni adottate per lo sviluppo professionale, il miglioramento della qualità del lavoro e la conciliazione della dimensione lavorativa e privata, nonché la rilevazione delle criticità con particolare riferimento alla discriminazione e alle condizioni di sicurezza e salute sul luogo di lavoro e di stress lavoro correlato
- **Risultato atteso:** 1) somministrazione del questionario; 2) restituzione degli esiti dell'indagine al personale dipendente
- **Tempistica di attuazione:** I semestre 2023