



Il Comune – Un'organizzazione da ripensare

Le scelte organizzative degli amministratori relative al funzionamento dell'ente Comune (personale, apparecchiature, applicazioni e procedure) sono evidentemente decisive per la realizzazione delle politiche e degli obiettivi indicati. Nel contesto attuale, mentre cresce l'importanza delle tecnologie informatiche anche in vista delle applicazioni di intelligenza artificiale, **sono ancora principalmente i dipendenti, la loro motivazione ed il loro razionale impiego a determinare il buon funzionamento di un Comune.**

Ne consegue che la politica delle risorse umane rappresenta un elemento cruciale per dar vita ad un'amministrazione locale efficace ed efficiente. Attenzione particolare va rivolta al mantenimento di un clima interno positivo - vale a dire l'insieme di percezioni e sentimenti che i lavoratori elaborano rispetto alla propria organizzazione ed ai colleghi - perché esso influenza il benessere ed il senso di appartenenza dei dipendenti, che è una dimensione fortemente correlata ai risultati dell'ente. Il clima interno sarà positivo a condizione che si perseguano in particolare:

1. trasparenza nelle decisioni interne
2. confini certi tra gestione tecnica e politica
3. ottimale organizzazione del lavoro
4. definizione puntuale degli obiettivi individuali
5. alto coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni che li riguardano
6. valorizzazione dei dipendenti su basi di valutazioni oggettive largamente condivise

Pontedera a Sinistra propone la strategia *employee first*, – il dipendente al primo posto – che individua nel personale il fattore chiave del successo dell'organizzazione e pone conseguentemente grande attenzione sulla creazione di un contesto positivo e partecipato, in cui le problematiche lavorative siano adeguatamente affrontate.

Le linee di implementazione di questa strategia sono:

1. **Promuovere la partecipazione attiva:** tutti i dipendenti devono essere coinvolti attivamente nella definizione delle regole e nei processi lavorativi che li riguardano

2. **Riconoscere i contributi della 'prima linea'**: l'organizzazione deve incoraggiare tutti a farsi avanti per contribuire, con le proprie idee e punti di vista, al miglioramento delle prestazioni, fornendo risposta a tutte le segnalazioni ricevute
3. **Curare l'ingresso dei neo-assunti**: l'ingresso dei neo-assunti deve essere particolarmente curato, per farli sentire in tempi brevi parte di una squadra.
4. **Aiutare a mantenere l'equilibrio tra lavoro e vita privata**: offrire flessibilità nel rapporto di lavoro, evidenziando che il Comune si prende cura dei propri dipendenti
5. **Praticare trasparenza**: assicurare la trasparenza dei processi e delle decisioni riguardanti l'organizzazione, tenendo informati i dipendenti sulle attività dei diversi settori comunali
6. **Promuovere la responsabilità individuale e il lavoro di squadra**: responsabilizzare e incentivare adeguatamente le persone per gli obiettivi individuali e, soprattutto, di gruppo, attraverso un sistema di valutazione efficace e condiviso
7. **Sviluppare un welfare aziendale**: dar vita ad una serie di benefici non monetari (polizze sanitarie integrative, formazione specialistica, fondi di solidarietà aziendale, ingressi agevolati, etc.), che incrementano il senso di appartenenza all'organizzazione
8. Attuare **politiche di reclutamento e sviluppo professionale basate sulle competenze**: la competenza deve divenire un valore guida riconosciuto, il fondamento dell'autorevolezza dei livelli apicali, sostituendo il criterio gerarchico basato sull'autorità
9. Agevolare l'evoluzione del ruolo di **dirigente: da controllore** e responsabile delle decisioni **a facilitatore e sostenitore dei gruppi di lavoro interni**
10. **Investire sulla formazione**: la qualità del posto di lavoro non dipende non solo dal salario, ma da molti altri fattori in grado di alimentare la soddisfazione personale. Tra questi, uno dei più diffusi è la possibilità di continuare ad imparare attraverso il proprio lavoro, per accrescere le competenze ed essere sempre più autonomi nello svolgimento del ruolo assegnato
11. **Realizzare una gestione per obiettivi che è la premessa per rendere fruttuoso e implementabile anche il lavoro agile o smart working**, che favorisce una migliore conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita sociale e di relazione dei dipendenti, rendendo flessibile l'orario di lavoro nell'arco del giorno lavorativo di 24 ore.